

Vysoká škola logistiky o.p.s.

**Služby zaměstnanosti pro osoby
starší 50 let v Olomouckém kraji**

(Bakalářská práce)



Vysoká škola
logistiky
o.p.s.

Zadání bakalářské práce

studentka **Martina Zámorská**
studijní program **Logistika**
obor **Logistika (m.žel.)**

Vedoucí Katedry bakalářského studia Vám ve znenáhu čl. 22 Studijního a studijního řádu Vysoké školy logistiky o.p.s. pro studium v bakalářském studijním programu určuje tuto bakalářskou práci:

Název tématu: **Služby zaměstnanosti pro osoby starší 50 let v
Opatovickém kvartálu**

Cíl práce:

Zjednotit slyšení služby zaměstnanosti pro osoby starší 50 let realizované Úřadem práce – kontaktním pracovištěm v Opatovce.

Zásady pro vypracování:

Využijte leč potřebných věcných oborů logistika. Čerpejte z literatury doporučené vedoucím práce a při zpracování práce postupujte v souladu s pokyny VŠLG a doporučeními vedoucího práce. Učební práce vyžadující nevěřejné informace uveďte v samostatné příloze.

Bakalářská práce zmeňte v těchto bodech:

Úvod

1. Služby zaměstnanosti a jejich logistické aspekty
2. Operační program Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020
3. Analýza efektivit a podpory osob 50+ na trhu práce na vybraném Úřadu práce
4. Návrhy a doporučení jak zefektivnit integraci osob 50+ na trhu práce

Závěr

Rozsah práce: 35 – 40 normostran textu

Seznam odborné literatury:

HALÁSEK, Dušan. Logistika v odvětvích služeb. Píerov: Vysoká škola logistiky, 2013. ISBN 978-80-87179-30-7.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7400-7.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.

Datum zadání bakalářské práce:

31. 10. 2018

Datum odevzdání bakalářské práce:

1. 11. 2019

Píerov 31. 10. 2018


Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.
vedoucí katedry


doc. Ing. Ivan Hlavoh, CSc.
rektor

This document was created using
Solid PDF/A Express
To remove this message, purchase the product at
<http://www.SolidDocuments.com/>

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a že jsem ji vypracovala samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a že jsem v práci neporušila autorská práva ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o autorském právu, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Prohlašuji, že jsem byla také seznámena s tím, že se na mou bakalářskou práci plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo. Beru na vědomí, že Vysoká škola logistiky o.p.s. zasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro pedagogické, vědecké a prezentační účely školy. Užiji-li svou bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Vysokou školu logistiky o.p.s.

Prohlašuji, že jsem byla poučena o tom, že bakalářská práce je veřejná ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů, zejména § 47b. Taktéž dávám souhlas Vysoké škole logistiky o.p.s. ke zpřístupnění mou zpracované bakalářské práce v její tištěné i elektronické verzi. Tímto prohlášením souhlasím s případným použitím této práce Vysokou školou logistiky o.p.s. pro pedagogické, vědecké a prezentační účely.

Prohlašuji, že odevzdané tištěná verze bakalářské práce, elektronická verze na odevzdaném optickém médiu a verze nahraná do informačního systému jsou totožné.

Prerově, dne 4. 5. 2019

.....

podpis

This document was created using
Solid PDF/A Express
To remove this message, purchase the product at
<http://www.SolidDocuments.com/>

Poděkování

Děkuji paní Ing. et Ing. Ivetě Dočkalíkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a za čas, který mi věnovala při vedení bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou služeb zaměstnanosti pro osoby starších 50 let v Olomouckém kraji a řešením umístění těchto osob na trhu práce prostřednictvím nabízených aktivit Úřadu práce. V České republice i dalších zemích představuje nezaměstnanost velkou hrozbu jak v ekonomické tak i sociální oblasti, tyto problémy a nástroje řeší aktivní politika zaměstnanosti. Tato práce dále vyhodnocuje efektivitu podpory na trhu práce a popisuje strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Zabývá se reformami s dopady na setrvání starších osob na trhu práce

Klíčová slova

zaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, služby zaměstnanosti

Abstract

This bachelor thesis deals with the analysis of the employment services for people aged more than fifty and with solving the problem of placing these persons in the labour market using the available employment office services. In the Czech Republic unemployment appears to be a great threat on economy terms as well as on terms of welfare. These particular issues are being dealt with in the active employment policy.

It evaluates the effectivity of the labour market support and describes the employment policy strategy up to 2020. It depicts the reforms with the consequences of the elderly people remaining in the labour market.

Key words

employment, labour market, employment policy, employment services

Obsah

Úvod	8
1 Služby zaměstnanosti a jejich logistické aspekty	9
1.1 Služby obecně	9
1.1.1 Členění služeb	10
1.1.2 Logistické aspekty služeb zaměstnanosti „7S“	14
1.2 Legislativní zajištění politiky zaměstnanosti v České republice	16
1.3 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti v České republice	17
1.4 Politika zaměstnanosti	18
1.4.1 Aktivní politika nezaměstnanosti	19
1.4.2 Pasivní politika nezaměstnanosti	21
2 Operační program Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020	24
3 Analýza efektivity a potřeby osob 50+ na trhu práce na vybraném Úřadu práce 28	
3.1 Základní charakteristiky vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Olomouckém kraji	28
3.2 Základní charakteristika Strukturačního města Přerov	30
3.3 Vybraná služba na Úřadu práce Přerov „Rekvalifikace“	32
3.4 Rekvalifikace v rámci Úřadu práce v Přerově	37
3.5 Shrnutí služeb poskytnuté Úřadem práce Přerov	41
4 Návrhy a doporučení jak zefektivnit integraci osob 50+ na trhu práce	43
Závěr	45
Soupis bibliografických citací	46
Seznam zkratk a značek	48
Seznam ilustrací a tabulek	49
Seznam příloh	50

Úvod

Mezi významné součásti sociální politiky patří zejména politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti usiluje o snížení tvrdosti v důsledku sociálních vlivů na trhu práce. Pro plnění těchto cílů používá politika zaměstnanosti nástroje označované jako služby zaměstnanosti. Významným cílem každého demokratického státu by mělo být vytvoření strategie na efektivní snížení nezaměstnanosti, které aplikuje za účelem ekonomické stability země. Cílem práce je zhodnotit služby zaměstnanosti pro osoby starší 50 let v Olomouckém kraji, realizované Úřadem práce, kontaktním pracovištěm v Přerově. Tato práce si klade za cíl vyhodnotit efektivitu zprostředkování práce u vybrané skupiny osob. Dále navrhnout zlepšení integrace skupiny osob +50 let na trh práce.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je popsána služba jako pojem, dále dle členění logistické principy a také popisuje aktivní politiku jako nástroj na řešení nepříznivé situace na trhu práce, pasivní politiku jako nástroj na kompenzaci příjmů, legislativní řešení a institucionální zajištění celé politiky zaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena na charakteristiku vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Olomouckém kraji, kde také blíže popisuje růst mezd a tok zaměstnanosti. V další části se dále zabývá analýzou vybraných služeb, které nabízí kontaktní pracoviště Úřadu práce v Přerově. Blíže je zde vyspecifikována zajištěná služba rekvalifikace, podmínky a postup získání rekvalifikace, náhrady poskytnované uchazečům o zaměstnání, kteří se rekvalifikací zúčastní a vyhodnocení efektivity této služby Úřadem práce na kontaktním místě v Přerově. Práce se také blíže zaměřuje na projekty, které v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nabízí tento úřad a vyhodnocení úspěšnosti, obsahu a počtu zájemců o tyto projekty.

Bakalářská práce analyzuje dostupné informace za spolupráce zástupců uvedeného úřadu a v závěru posuzuje efektivitu Úřadu práce. V současné době není nezaměstnanost pouze sraťákem všech starších osob, ale také určitým milníkem v jejich produktivním věku. Tato práce hodnotí koncept STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2020. Celá práce vychází z odborné literatury a z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí k datu 31. 1. 2019.

1 Služby zaměstnanosti a jejich logistické aspekty

1.1 Služby obecně

Historicky na pojem služba nacházíme mnoho názorů, zejména na jejich podstatu a uspokojování potřeb. Kromě zemědělské výroby se již v otrokářské společnosti začaly rozvíjet řemesla a jiné činnosti, které můžeme zahrnout pod pojem služba.

„Pojem služba ve vztahuje na každou hospodářskou činnost uspokojující určitou potřebu. Jejím výsledkem je užitečný efekt, nikoliv hmotný statek (výrobek). V oblasti spotřeby mohou uspokojovat potřeby celé společnosti (kolektivní potřeby) nebo jednotlivců (individuální potřeby). Jako první vymezil služby Smith, A., který definoval služby jako statky, které neprodukují žádnou hodnotu a dle Smitha je poskytování služeb, které uspokojuje potřeby obyvatelstva, jedna z významných oblastí na vyvolání sociální práce“. (Halásek a kol., 2013, s. 14).

Smith však ovlivnil mnoho názorů a myšlení na ekonomickou podstatu služeb zejména světových ekonomů Ricarda, Milla nebo Karla Marxe, ten uvedl, *„že se o službách nejen zmiňuje, ale je i analyzuje jako společensko-ekonomický jev, což se později stalo základem ekonomické teorie služeb“.* (Halásek a kol., 2013, s. 14)

V současnosti je nejpoužívanější definicí služeb definice od Kotlera z roku 1995, kterou uvádí i Halásek. Služba je tedy definována jako činnost, *„kterou může jedna strana nabídnout druhé, je naprosto nehmotná a netvoří žádné nabyté vlastnictví. Její realizace může, ale nemusí být spojená s fyzickým výrobkem“.* (Halásek a kol., 2013, s. 16)

Vašítková definuje služby odlišně a kategorizuje je. Služby dělí tedy na ty, *„které lze směnit na trhu za peníze a služby, které v důsledku určitého sociálního a ekonomického prostředí představují výhody, které je nutno rozdělovat pomocí netržních mechanismů“.* (Halásek a kol., 2013, s. 17)

Vlastnosti služeb

Služby mají mnoho vlastností a mezi nejzákladnější vlastnosti služeb patří – nehmotnost, neoddělitelnost, heterogenita, zničitelnost a nemožnost vlastnictví.

Nehmotnost – tato vlastnost je jedna z nejdůležitějších vlastností, službu nelze před koupí prohlédnout, v málo případech vyzkoušet, zůstává před zákazníkem skryta.

Mnohé vlastnosti, na které se při podpoře zboží odvolává reklama, však zákazníkovi zůstanou skryté. Některé prvky, které představují kvalitu nabízené služby, jako například kvalita nebo spolehlivost si zákazník ověří až při samotném nákupu služby.

Zákazník má tímto ztížený výběr poskytovatele před poskytnutím služby, obtížně hodnotí kvalitu a obává se rizika při jejím nákupu.

Neoddělitelnost – součástí služby je zákazník, je tedy poskytována za účasti zákazníka, ale ne vždy. Poskytovatel a příjemce služby se musí setkat na místě a v čase tak, aby byla výhoda poskytovaných služeb získána správně. **Ke spojení zákazníka a dodavatele služby přispívá logistika služeb.**

Heterogenita – souvisí především s kvalitou dodávaných služeb, dokonce i ve stejné firmě se úrovně dodávaných služeb mohou lišit. Chování poskytovatel a příjemce služby nelze vždy předvídat, nelze provádět výstupní kontroly jako u zboží, v případě zákazníků lze těžce předvídat formy chování.

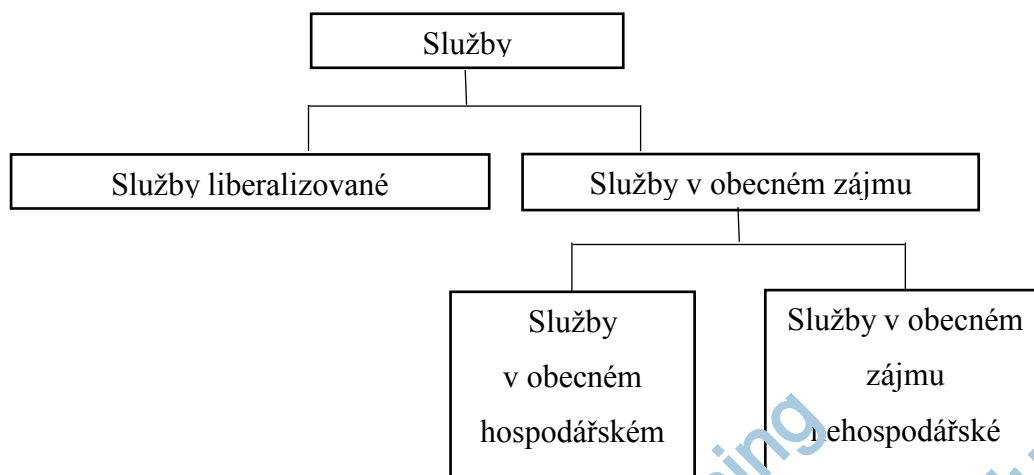
Zničitelnost – v důsledku nehmotnosti služeb, je nelze skladovat, uchovávat ani vracet či znovu prodávat, tyto jsou pro celý okamžik, „zničeny“. Například prohraný soudní spor vinou advokáta nelze vrátit ani nahradit, většinou poskytovatel vrátí zaplacenou službu nebo poskytne ekvivalentní slevu.

Nemožnost vlastnictví – souvisí s nehmotností a zničitelností, na zprostředkovatele nepřechází vlastnické právo jako je to u zboží, zákazník má pouze právo na poskytnutí služby. Službu na rozdíl od poskytnutí zboží přenáší pouze krátké distribuční kanály. Kupuje se zde pouze právo na poskytnutí služby, v případě veřejných služeb je zákazníkovi právo využívat služby produkované státem nabízeno směnou za jím placené daně či povinné pojištění.

1.1.1 Členění služeb

Služby poskytované v EU – tyto služby rozdělujeme na služby liberalizované a služby v obecném zájmu, které dále dělíme na služby v obecném hospodářském zájmu a služby v obecném nehospodářském zájmu.

Schéma 1.1 Členění služeb



Zdroj: vlastní zpracování dle Halásek a kol., 2013, s. 35.

Služby liberalizované jsou vymezeny Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu. Tato směrnice je postavena na základních podstatách a tím jsou – usnadnění uazování, usnadnění přeshraničního poskytování služeb, zvýšení kvality služeb a vytvoření kvalitního systému administrativní spolupráce mezi členskými státy. Liberalizované služby jsou poskytnuty za úplatu, nemají garanta, který by zaručil její kvalitu, cena se odvíjí od nabídky a poptávky. Oproti tomu jsou zde **služby v obecném hospodářském zájmu**, které se poskytují za účelem zisku, ale také za účelem veřejného zájmu, jsou poskytovány za úplatu k těmto patří například poštovní služby, zásobování vodou, nakládání s odpady, dopravní, finanční a další služby. **Služby v obecném hospodářském zájmu** mají oproti liberalizovaným svého garanta nebo dozvočí orgán, který poskytovatelům přiřazuje specifické povinnosti podle kritéria obecného zájmu.

Mezi služby v obecném hospodářském zájmu, které mají opět svého garanta, ale poskytují se bezúplatně patří především kultura, zdravotnictví a školství. (Halásek a kol., 2013)

Statistická klasifikace CZ – NACE

NACE je metodika zachycující ekonomickou činnost, kterou používají Evropská společnost například ve výrobě, zaměstnanosti a je dále používána povinně všemi členskými státy Evropské unie a slouží pro tvorbu statistik. (Halásek a kol., 2013)

„NACE¹ je akronym pro statistickou klasifikaci ekonomických činností, kterou používá Evropská unie (resp. Evropská společenství) od roku 1970. NACE vytváří rámec pro statistická data o činnostech v mnoha ekonomických oblastech (např. ve výrobě, zaměstnanosti, národních účtech). Statistiky, které vzniknou za použití klasifikace NACE, lze srovnávat v celé Evropské unii. S nižší mírou podrobnosti (na vyšších úrovních) je možné srovnání i se světovými statistikami. Používání NACE je povinné pro všechny členské státy Evropské unie“. (Český statistický úřad, Metodická příručka, NACE REV.2)

Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE nahrazuje OKEČ – Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností.

Tato bakalářská práce je zaměřena na služby v obecném hospodářském zájmu.

V následující tabulce jsou uvedeny služby dle CZ-NACE.

Tab. 1.1 Klasifikace činností CZ-NACE

Třída	Český název
A	Zemědělství, lesnictví, rybolov
B	Těžba a dobývání
C	Výroba
D	Elektrina, plyn, pára a klimatizovaný vzduch
E	Vodovody, kanalizace, odpadů a sáněcí činnosti
F	Stavbnictví
G	Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravovací služby a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnost v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti

¹ Zkratka NACE je odvozena z francouzského názvu „Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes“

N	Administrativní a podpůrné služby
O sekce	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení 841 – Veřejná správa a hospodářská a sociální politika 8411 – Všeobecné činnosti veřejné správy 8412 – Regulace činností související s poskytováním zdravotní a sociální péče, vzdělání, sociální zabezpečení 8413 – Regulace a podpora podnikatelského prostředí 842 – Činnosti pro společnost jako celek 8421 – Činnosti v oblasti zahraničních věcí 8422 – Činnosti v oblasti obrany 8423 – Činnosti v oblasti správy obcí a podnikání 8424 – Činnosti v oblasti veřejného pořádku a bezpečnosti 8425 – Činnosti v oblasti požární ochrany 843 – Činnosti v oblasti povinného sociálního zabezpečení
P	Vzdělání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů
U	Činnosti zahraničních organizací

Zdroj: vlastní zpracování dle Halásek a kol., 2013, s. 52.

Tab. 1.1 popisuje celý seznam ekonomických činností dle sekcí. Služby v obecném hospodářském zájmu najdeme v Sekci O – oddíl 84000 – Veřejná správa a hospodářská a sociální politika. Tato sekce zahrnuje činnosti, které obvykle vykonává veřejná správa.

1.1.2 Logistické aspekty služeb zaměstnanosti „7S“

Při poskytování služeb zaměstnanosti jsou uplatňovány základní logistické principy, které vychází z toho, že se jedná o poskytování služeb. Logistika služeb zaměstnanosti by měla splňovat základní pravidla, které lze vyjádřit tzv. „7S“.

- **Správná služba**

Instituce (viz kap 1.3), které řeší nezaměstnanost, by měly řešit skutečné problémy a dojít k cílům, dle Strategie zaměstnanosti je to zvýšení celkové zaměstnanosti věkových skupin 20 – 64 let na hodnostu 75 %. Další prioritou je zvýšení zaměstnanosti žen, a zvýšení zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

- **Správný zákazník**

Služba by měla být dosažitelná jen správným příjemcům (tab. 1.2) a měla by chránit své zdroje před zneužitím, správný zákazník musí mít možnost adekvátně využít všechny poskytované služby poskytovatelem, kterým je v případě nezaměstnanosti Úřad práce, ten má možnost řešit jeho situaci individuálně a dopomoci mu k uplatnění na trhu práce.

- **Správná cena**

Tyto služby jsou poskytovány zdarma, neboť jde o službu veřejnou, cena v případě služeb zaměstnanosti nehraje význam, neboť je kryta z veřejných zdrojů. A to je zajištěno na výdajích přímo ze státního rozpočtu, kdy jsou tyto přímo alokovány v podobě výdajů na sociální zabezpečení obyvatel, výše je určena zákonem a dále na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

- **Správné místo**

Poskytovatelé těchto služeb by měli brát v úvahu místo svého sídla, tak aby bylo snadno dosažitelné nejvyššímu počtu příjemců, snadná dostupnost a dopravní obslužnost k místu poskytovatele je velmi významná.

- **Správný čas**

Poskytovatelé těchto služeb musí brát v úvahu situaci na trhu, pracovat se statistikami a vývoji, měly by dobře reagovat např. na ekonomickou krizi, anebo zvýšený zájem o zaměstnance. Například v době, kdy je vysoká nezaměstnanost by

měli poskytovat rekvalifikace, kurzy, a to dle dané potřeby trhu práce a lokality, kde tyto služby nabízí.

- **Správné množství**

Správné množství je míněno i množstvím peněžních prostředků na politiku zaměstnanosti aby dosáhl stanovených cílů a zároveň neplýtval finančními prostředky (Halásek a kol., 2013, s. 314). Ve schématu 1.1 jsou graficky znázorněny výdaje ze státního rozpočtu na Ministerstvo práce a sociálních věcí v letech 2016 – 2018.

- **Správná kvalita**

Kvalitně poskytnutá služba se pozitivně odráží na příjemcích, zde je důležitý individuální přístup, tak aby každý příjemce dosáhl co nejvyšší kvality služby.

Tab. 1.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Absolventi škol a mladiství	Mladí lidé do 25 let věku a absolventi vysokých škol do 2 let po úspěšném ukončení studia, nejvýše však do 30 let věku.
Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku	Tyto osoby spadají do rizikové skupiny vzhledem k věku, horší adaptabilitě a možných zdravotních obtížích.
Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku	Jejími se o skupiny převážně žen, které pečují o dítě do 15 let věku.
Dlouhodobě evidovaní uchazeči na ÚP	Uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou dlouhodobě umístěni na trhu práce, hlavně z výhod plynoucí ze sociálního zabezpečení.
Osoby společensky nepřizpůsobivé	Osoby, které se ocitly ve zvlášť obtížných poměrech, propuštěné osoby z výkonu trestu odnětí svobody, lidé se závislostí na alkoholu nebo jiných toxikomaniích.
Osoby se zdravotním postižením	Zdravotně znevýhodněná osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, ale není zaměstnána z důvodu zdravotního stavu.

Zdroj: MPSV, 2019

Tabulka 1.2 člení znevýhodněné skupiny osob na trhu práce, uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, příslušnost v etnické skupině, pohlaví), které vyčleňují ze skupiny těchto lidí z trhu práce a tím je znevýhodňují. Tyto skupiny jsou vystaveny opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti, které musí čelit.

Tab. 1.3 Porovnání výdajů MPSV v letech 2016 – 2018

	2016	2017	2018
Sociální věci a politika zaměstnanosti v tis. Kč.	538 440 799	558 347 064	591 596 050
Průmyslová odvětví hospodaření v tis. Kč	491 416	508 301	567 003
Bezpečnost státu a právní ochrana v tis. Kč	28 512	34 792	37 480
Všeobecná veřejná správa a služby v tis. Kč.	204 423	195 810	201 565

Zdroj: MPSV, Monitoring trhu práce, 2018

Tabulka 1.3 znázorňuje růst výdajů v letech 2016 - 2018, kdy se výdaj na Sociální věci a politiku zaměstnanosti rychle zvyšují. Výdaje na sociální věci se neustále zvyšují, důvodem jsou především navyšující se důchodové dávky, tak i dávky v nezaměstnanosti, dále navyšující se minimální mzda, která přímo ovlivňuje výši vyplacených dávek.

1.2 Legislativní zajištění politiky zaměstnanosti v České republice

Základním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je **Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**, který zpracovává příslušné předpisy EU a upravuje zajištění státní politiky zaměstnanosti, jejich cílem je dosažení úplné zaměstnanosti. Tento zákon prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, zabezpečuje především právo na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a vytváří koncepce zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní také další subjekty činné na trhu práce, zaměstnavatele a odborové organizace, dále provádí součinnost s dalšími subjekty, jako jsou územně samosprávné celky, profesní organizace a dále sdružení osob se zdravotním postižením. Mezi další neméně významné jsou další právní předpisy a těmi je nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

v rámci investičních pobídek, dále pak Zákon č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, Zákon č. 255/2012 Sb. o kontrole (kontrolní řád). Své místo má také Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v neposlední řadě pak Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

1.3 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti v České republice

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky podle § 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepci státní sociální podpory, podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst, zajišťuje průběh veřejně prospěšných prací, zabezpečuje a spravuje prostředky na státní politiku zaměstnanosti, provádí kontrolní činnosti a zajišťuje provoz informačního systému, zpracovává celostátní koncepci a programy státní politiky zaměstnanosti, zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce.

Dále pak v sekci práce je orgánem **Úřad práce ČR**, ten je zřízen Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Působnost MPSV v této oblasti je dána zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a o změně souvisejících zákonů, dle tohoto zákona kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonných povinností při zabezpečení politiky zaměstnanosti a dále zpracovává programy státní politiky a řeší zásadní otázky na trhu práce, zpracovává analýzy vývoje na trhu práce, přijímá opatření k vytváření podmínek v podobě zdrojů na vytváření potřebných pracovních sil v ČR a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí a těch zahraničních zpět, zabezpečuje mezinárodní vztahy a vztahy mezi politikami zaměstnanosti v EU, spravuje a zabezpečuje centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, dále osob se zdravotním postižením, agentur práce a další evidence.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu a dále kontaktní pracoviště. Správní řízení se řídí zákonem o Úřadu práce ČR a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. (Zákon 435/2004 Sb.)

Generální ředitelství ÚP ČR – zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti k řešení podstatných otázek na trhu práce, sleduje celkovou situaci na trhu práce. Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy

a dále i zaměstnavateli. Spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů, se zahraničními institucemi, uděluje a odnímá povolení, právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání. Také zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby zdravotně tělesně postižené pracovní rehabilitační střediska.

Krajská pobočka Úřadu práce – zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky a dále výhledy na další období, vyhodnocující situaci na trhu práce, dále spolupracuje se správními úřady a spolupracuje na vytváření mezinárodních programů nebo jiných programů souvisejících s politikou zaměstnanosti. Podporuje projekty na snížení nezaměstnanosti ve svém regionu a přispívá k dosažení rovného zacházení s muži a ženami. Zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje jim služby v oblasti zaměstnanosti podle zákona č. 73/2011 Zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů § 8a. Krajské pobočky poskytují dále poradenské, informační služby. Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky podle zákona, poskytují příspěvky z prostředků APZ. A v neposlední řadě zajišťuje posuzování, zda jde o zdravotně znevýhodněnou nebo naopak.

Agentury práce - dalšími institucemi, které zajišťují zprostředkování práce, jsou soukromé agentury nebo neziskové organizace. Soukromé agentury dle zákona o zaměstnanosti mohou provádět zprostředkování vedle Úřadů práce ve vztahu k ČR tak i k zahraničí. Povolení ke zprostředkování poskytují Generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti a stanoviska Ministerstva vnitra. V České republice působí více jak 2000 agentur práce.

Agentury se seskupují do asociací agentur. K největším asociacím patří Asociace poskytovatelů personálních služeb a Asociace personálních agentur.

Neziskové organizace jsou tvořeny formou občanských sdružení a mají za úkol odstraňovat diskriminační tendence a podporu zařazení do pracovního procesu také zdravotně postiženým osobám. (Halásek a kol., 2013, s. 300, 307 – 308)

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, které utváří příznivé podmínky pro efektivní a dynamické fungování na trhu práce. Zabývá se jak nabídkou, tak i poptávkou a sladuje jednotlivé body, které utváření trh práce. (Politika zaměstnanosti, Renata Halásková,

2008, str. 8), s tímto názorem souhlasí a doplňuje Ivana Duková (2013, s. 87) „*Podíl na její tvorbě má stát, odbory, zaměstnavatelé, zaměstnanci*“

Aktivní politika se začala vyvíjet do dnešní podoby od 50.tých let 20. století. Důvodem uplatňování bylo spatřeno ve vysoké poptávce po práci po válce a nízké nezaměstnanosti.

V 70.tých letech se prudce změnila orientace na aktivní politiku, která byla nápomocna na trhu práce. Strukturální změny a flexibilitě trhu práce napomohla právě aktivní politika. Důraz byl kladen na rekvalifikace a vytváření nových pracovních míst.

Započala se vyvíjet podpora vytváření nových pracovních míst ve veřejných i soukromých sektorech zejména v oborech, jako jsou energie, životní prostředí, doprava, sport, umění.

Tento ekonomický rámec tvoří monetární, fiskální a mzdová opatření, které spolu úzce souvisí a ovlivňují stranu poptávky. Politika zaměstnanosti zahrnuje dvě složky, kterými jsou:

1.4.1 Aktivní politika nezaměstnanosti

Aktivní politika, která se v širším pojetí zaměřuje na nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti, opatření politiky má svůj finanční rozměr, především jsou zdrojen financování uvedených aktivit účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, zakládá se na platbách pojistného, hradí ho zaměstnanec tak i zaměstnavatel, protože mzdy nebo státní rozpočet čerpá z daní. Tyto platby zatěžují jejich platce, a také vedou k růstu ceny práce. Dalšími prostředky aktivní politiky jsou:

- prostřednictvím jednotlivých institucí jako jsou Úřady práce, zabezpečuje služby a poskytuje informovanost o trhu tak i o samotném zaměstnanci, dále prostřednictvím Agentur práce, které spadají pod Generální ředitelství Úřadu práce ČR, které jim vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- aktivně podporuje vytváření nových pracovních míst (podpory pro zaměstnavatele, dotace na vytváření nových pracovních míst),
- zprostředkovává a začleňuje osoby s handicapem na trhu práce,
- podporuje veřejně prospěšné práce,
- zvyšuje adaptibilitu pracovních sil,

- vytváří rekvalifikační procesy pro dlouhodobě nezaměstnané,
- a podílí se na zabezpečení finanční pomoci formou dávek a podpor v nezaměstnanosti konkrétních rizikových skupin, kterými se staly i osoby nad 50 let atd. (Halásková, 2008)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se zabývá Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 104, kdy tento zákon přesně specifikuje oblasti, jimiž se snaží aktivně bojovat s dlouhodobou nezaměstnaností. Zákon vymezuje součást opatření, charakteristiku a podmínky využití nástrojů APZ. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu (tab. 1.1), kdy se hospodaření s těmito prostředky řídí zvláštními právními předpisy. Příspěvky na APZ nelze poskytovat organizačním složkám státu ani příspěvkovým organizacím státu.

Mezi tyto nástroje řadíme zejména:

- rekvalifikace² – rekvalifikací se rozumí zvýšení, rozšíření nebo získání nové kvalifikace včetně jejich udržování nebo obnovování. Při určování rozsahu se přihlíží na dosavadní kvalifikace a dále zdravotního stavu či ze schopností a potřeb uchazeče. Vše je zakotveno nově v § 108 odst. 1 Zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výběr uchazečů pro rekvalifikaci probíhá na příslušném kontaktním místě na základě pohovoru,
- investiční nabídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí i o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu hmotně podporuje – vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace a školení nových zaměstnanců. Školením se rozumí teoretické i praktické získávání dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, tato školení mohou být zajišťována přímo zaměstnavatelem,
- společensky účelná pracovní místa, tím se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce, jde o zaměstnance, kterým nelze pracovní místo zajistit jiným způsobem,

- veřejně prospěšná práce, tím se rozumí vytváření pracovních míst spočívajících zejména v údržbě veřejného prostranství, veřejné zeleně, údržbě veřejných budov a komunikací, ve prospěch obcí, nebo jiných obecně prospěšných institucí, zaměstnavatel tyto pozice vytváří nejlépe 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po dohodě s Úřadem práce, který poskytne příspěvek,
- překlenovací příspěvek se poskytuje na základě dohody s Úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, který přestala být uchazečem o zaměstnání, poskytuje se na provozní náklady. Nejdéle však na dobu 5 měsíců, měsíční výše příspěvku činí maximálně 0,25násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Za tyto náklady se považují nájemné, náklady na dopravu, náklady na údržbu objektu v držení osoby samostatně výdělečně činné.
- příspěvek na zapracování, tento se poskytuje maximálně na dobu 3 měsíců na fyzickou osobu, která se zapracovává, taktéž jde o uzavřené dohody s Úřadem práce.
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program, a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v plném rozsahu, maximální doba příspěvku je 6 měsíců, a může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Opatření aktivní politiky

- bydlení,
- podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením,
- programy na řešení nezaměstnanosti.

1.4.2 Pasivní politika nezaměstnanosti

Zatímco pasivní politika, se zaměřuje na kompenzaci příjmu tj. podporu v nezaměstnanosti dle **Zákona č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o nezaměstnanosti a dále na:**

- případné využití možnosti jít do předčasného důchodu,
- přispívá k využití nejrůznějších kompenzací za ztrátu výdělku,

- vyplácení podpor v nezaměstnanosti – nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který splnil základní předpoklad, a to, že získal v zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce minimálně 12 měsíců, dále požádal krajskou pobočku Úřadu práce, o zavedení do evidence uchazečů o zaměstnání a byl s ním rozváván pracovní poměr. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, se kterým byl v posledních 6 měsících rozvázán pracovní poměr na základě hrubého porušení pracovní kázně, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a který nesplní základní povinnosti, o vyřazení rozhodne pobočka Úřadu práce. Doba podpůrní doby činí dle věku:
 - do 50 let 5 měsíců,
 - nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
 - nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního příjmu, který uchazeč doloží z předchozího zaměstnání. Procentní sazba podpory činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající dobu 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončí-li uchazeč o zaměstnání pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, výše podpory činí 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (Zákon 435/2004 Sb.)

Tab. 1.4 Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v letech 2016 - 2018

ROK	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti celkem v tis.	Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti – podpora v nezaměstnanosti v tis.
2016	6 866 805	8 254 527
2017	4 760 642	7 853 520
2018	4 398 223	7 542 836

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV, 2018

Tabula 1.4 sleduje snižující se tendenci na výdajích aktivní, tak i pasivní politiku zaměstnanosti způsobenou ekonomickou situací v ČR. Snižující se procento

nezaměstnanosti (tab. 1.5), je způsobeno rozvojem pracovních příležitostí, výbornou ekonomickou situací a rozrůstajícími se obchodními aktivitami firem.

Tab. 1.5 Míra nezaměstnanosti v letech 2016 – 2018 dle věkové struktury

	Obecná míra nezaměstnanosti v % celkem v ČR v roce 2016	Obecná míra nezaměstnanosti v % celkem v ČR v roce 2017	Obecná míra nezaměstnanosti v % celkem v ČR v roce 2018
Celkem	3,60	2,40	2,00
15 - 19 let	25,00	23,2	16,23
20 - 24 let	9,50	4,5	4,80
25 - 29 let	4,70	2,7	2,80
30 - 34 let	3,90	2,5	2,30
35 - 39 let	2,80	2,5	2,60
40 - 44 let	2,50	1,8	1,40
45 - 49 let	2,40	1,8	1,70
50 - 54 let	3,10	2,2	1,50
55 - 59 let	3,50	3,2	1,90
60 - 64 let	2,50	1,4	1,40
65 let a více	1,10		0,90

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ, 2019

Tabulka 1.5 zřetelně popisuje vývoj nezaměstnanosti v % v obecné míře, kdy v roce 2016 byla 3,6 % a v roce 2018 už pouze 2 %. Také jsou zde vypsány rizikové skupiny osoby nad 50 let, kde se statisticky ještě rozlišují na další 4 skupiny osob (tab. 1.2). I v této kategorii se jeví snížená hladina nezaměstnaných osob, u osob 50 – 54 let je to v roce 2016 3,1 % a v roce 2018 už pouze 1,4 %. Kdežto u osob 55 – 59 let už to bylo z 3,5 % na 1,9 % v roce 2018. Tento rizikovým skupinám se blíže věnuje tato práce v kapitole 3. Tabulka udává celkový trend snižování nezaměstnanosti v letech 2016 – 2018. Patrné snížení nezaměstnanosti je i pro osoby 60 – 64 let a to z 2,5 % v roce 2016 na 1,4 % v roce 2018.

Z výše uvedené tabulky je patrné, že stát ovlivňuje situaci na trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a to vede ke snižování nezaměstnanosti a rozvoji trhu práce v České republice.

2 Operační program Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 vychází materiálů Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a příloh (Koncepce zaměstnanosti), která byla schválena vedením Ministerstva práce a sociálních věcí v dubnu roku 2013.

Celá strategie vychází z rozsáhlé studie aktivní politiky (obecně viz kapitola 1.4), potřeb na trhu práce a dále vymezení okruhů, které mají dopad na zaměstnanost v ČR a také vychází z negativního dopadu bývalého vedení MPSV.

Dokument je zpracován jako resortní strategický dokument, který svou komplexností problematiky na trhu práce zajímá i jiné resorty, které mohou přeberou spoluodpovědnost při implementaci různých opatření týkajících se aktivní politiky zaměstnanosti.

Strategie zaměstnanosti vymezila hlavní priority a ty jsou podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce, podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce, podpora tržpůsobení podniků a zaměstnanců zmiňeným potřebám trhu práce a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Cílem Strategie zaměstnanosti je zvýšit celkovou zaměstnanost věkových skupin 20 – 64 let na hodnotu 75 %. Další prioritou je zvýšení zaměstnanosti žen, a zvýšení zaměstnanosti osob mladších 25 let a zvýšení zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

Ministerstvo práce a sociálních věcí počítá se zabezpečením finančních zdrojů ze dvou úrovní – ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu zaměstnanosti, který je v současné době ve stádiu zpracování.

Tab. 2.1 Odhad cílů politiky zaměstnanosti v letech 2013 – 2020

	MZ obyvatelstva	MZ žen	MZ starších osob ve věku 55 – 64 let
2013	72,5 %	63,8 %	51,6 %
2015	72,7 %	64 %	51,6 %
2018	73,8 %	64,4 %	53 %
2020	75 %	65 %	55 %

Zdroj: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s. 8., MPSV

Tabulka číslo 2.1 vypovídá jasnou strategii politiky zaměstnanosti a plán nastavený v tomto dokumentu, z tabulky je patrný jak celkový cíl, tak jednotlivé ukazatele, které zásadně ovlivňují celková procentní čísla míry zaměstnanosti.

Jasnou roli ve zvyšování zaměstnanosti žen a mužů je prodlužování věku odchodu do důchodu a také ve vyrovnání hranice mezi muži a ženami³. Zvýšení zaměstnanosti mladých, tedy osob do 25 let a u vysokoškoláků do 30 ti let bylo dosažení cíle v 2. čtvrtletí roku 2017, kdy klesla hranice nezaměstnanosti těchto osob pod 8,3 %. Nejsložitějším cílem se ukázal cíl poklesu nezaměstnanosti ve skupině s nejnižší kvalifikací. Tedy s nejméně dosažených vzděláním základním. Tyto osoby se podaří zaměstnat až v případě, že je nedostatek pracovní síly, kterou popřípadě zaujmou uchazeči s vyšším vzděláním. Ve 2. čtvrtletí 2017 byla hodnota této skupiny mezi nezaměstnanými na 14,4 %. Kladný vývoj na trhu práce zaznamenal i vývoj zaměstnanosti osob zdravotně postižených. V ČR byl vybudován systém tzv. chráněných dílen, který pokryje ročně zhruba 35 tisíc osob. Zvýšením zaměstnanosti této osob by ale nemělo být ale pouze s nařízením a zákony, ale také v hledání výhod pro volný pracovní trh. Dle statistik v 2. čtvrtletí 2017 došlo ke zvýšení zaměstnání těchto osob a současně k poklesu v evidenci uchazečů o zaměstnání o 11,5 tisíce. Z toho plyne, že volný trh nadále přijímá tyto osoby. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, MPSV, s. 12)

Tato práce je zaměřena na osoby starší 50 let, tedy se řadí rovněž skupiny osoby starších věkových skupin a to ve věku 55 – 64 let. I přesto, že dle statistický údajů, se zaměstnanost těchto osob zlepšuje, jsou tyto osoby v nadále narůstající tendenci. **Nezaměstnanost těchto osob se stále prohlubuje v předdůchodovém věku, jelikož tato skupina je silně ovlivněna dobou odchodu do důchodu.** Dále došlo k prohloubení v rozdílech zaměstnanosti žen a mužů tohoto věku. V posledních letech se jeví vyšší participace zaměstnaných v důchodovém věku, je to také ovlivněno posunutím hranice odchodu do důchodu. U starších osob dochází k vysoké kumulaci řady faktorů ovlivňující jejich zařazení na trhu – vzdělání, zdravotní znevýhodnění, nedostatečná adaptibilita na měnící se podmínky, a taky změnu vlastní výkonnosti. Postavení osob nad 50 let se s ohledem na nižší flexibilitu a zajišťování forem péče o osoby blízké dále prohlubuje.

³ Ke konci listopadu 2017 evidoval Úřad práce 139 359 žen, podíl z celkového počtu uchazečů byl 52,5 %. V evidenci bylo 45 526 osob se zdravotním postižením, což představovalo 17,1 %.

Tyto situace je třeba řešit i s ohledem na demografický vývoj společnosti a nutnost udržet tyto osoby na trhu práce.

Nepříznivé působení na trhu práce ovlivňují předsudky zaměstnavatelů, ty spočívají k očekávané nižší výkonosti takových osob, dále naráží na legislativní bariéry, technologické a zdravotní nedostatky. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s. 15, MPSV).

Vytváření nových pracovních míst závisí především na ekonomickém vývoji a vývoji vládních politik, a přijímání nových priorit musí být důsledně posuzováno především s dopadem na trh práce. Investiční pobídky a především vytváření nových pracovních míst neodpovídá již stávajícím potřebám trhu práce. Podpora k vytváření nových pracovních míst není rovněž adekvátní a dostatečně motivující. A proto MPSV připravilo na základě usnesení vlády č. 732 z 25. 9. 2013 novelu nařízení upravující výši poskytované podpory z dosavadních 50 000 Kč na 200 000 Kč na jedno pracovní místo. Toto nařízení je implementováno do regionů z nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Podporu na vytváření nových pracovních míst dále může vyvířet nově založený subjekt s ekonomickou činností, na rážování činnosti jsou takéž vydávány podpory ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. V neposlední řadě je potenciálně možné podpořit vytváření nových pracovních míst v takzvané šedé ekonomice, jedná se především o práci v domácnostech, soukromé výpomoci a další. Dlouhodobým problémem je podfinancování Aktivní politiky zaměstnanosti ve srovnání se zahraničím, nedostatek personálních a technických kapacit a vybudování efektivních sítí, informačních a poradenských středisek Úřadů práce.

Ženám na trhu práce je dlouhodobě vyčleněna zvýšená důležitost, a ve Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 je uvedena samostatně. Z hlediska pohlaví převládají dlouhodobě v evidenci ženy. Pouze v letech 2009 a 2011, kdy dopadala hospodářská krize, převládali v evidenci o zaměstnání muži. Významným ukazatelem je míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let, a je jedním s významných národních cílů politiky zaměstnanosti stanovena na úroveň 65 %. V letech 2010 činil ukazatel 60,9 %, v roce 2013 dosáhl průměrné hodnoty 63,8 % a postupně narůstá. Zaměstnanost žen je velice závislá na věkové skupině, zejména v komparaci s muži. Je třeba zdůraznit skutečnost, že do budoucna se jedná o jeden z nejvýznamnějších zdrojů pracovní síly. Rovněž je nutné poukázat na to, že vzdělanost žen stoupá. Příčiny problému nacházíme

také v přerušení kariéry v důsledku rodičovství, nedostatečné využívání alternativních forem organizace práce a také genderové nevyváženosti oborové struktury zaměstnanosti.

MPSV vnímá nedostatečnou kapacitu předškolních zařízení jako bariéru pro návrat nebo vstup na trh práce. Podporovány budou předškolní zařízení, a také vytváření zařízení ze strany organizací. Nadále budou podporovány aktivity, které umožní v průběhu rodičovské dovolené udržet profesní rozvoj, rekvalifikační kurzy, možnost střídání rodičů na mateřské dovolené a podpora zahájení samostatné výdělečné činnosti zejména u žen.

„Vzdělání je jedním z prostředků pro zajištění trvalého růstu konkurenceschopnosti ekonomiky a soudržnosti a jedním z faktorů, který ovlivňuje pružnost trhu práce, respektive profesní mobilitu pracovní síly a její adaptabilitu“. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s. 34, MPSV).

V současné době se systém potýká s nedostatečným vzděláním učňů a technického vzdělání. Problém také působí nedostatek oborů zaměřující se na praxi a to především bakalářské a vysokoškolské studia. Nedostatek je kladen důraz na výběr oboru s ohledem na uplatnění na trhu práce. V posledních letech došlo v České republice k výraznému nárůstu podílu otců v dospělé populaci, zejména v roce 2011, kdy ukazatel přesáhl 11,4 % což bylo o 3,9 p.b. více jak v letech předešlých. Nejzásadnější problém je v přetrvávající nedůvěře zaměstnavatelů v pozitivní efekt dalšího vzdělání zaměstnanců a také finanční náročnost. Především předvídaní potřeb trhu práce je předpokladem k vytváření dlouhodobé rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, MPSV)

Implementace Strategie politiky zaměstnanosti

Významná opatření, které jsou uvedeny v předešlých kapitolách jsou opatření strategickými, která v dlouhodobém horizontu přispějí ke splnění cílů. Jednotlivá opatření budou dále sledována v kratším časovém horizontu. Dále bude tato strategie aktualizována ve smyslu zhodnocení opatření, která budou přímo hodnotit uplatňování osob na trhu práce při použití konkrétního nástroje.

3 Analýza efektivity a podpory osob 50+ na trhu práce na vybraném Úřadu práce

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na nezaměstnanost osob starších 50 let na Úřadu práce na kontaktním pracovišti v Přerově (kap. 1.3). Bakalářská práce analyzuje vybranou službu aktivní politiky zaměstnanosti a tím je služba rekvalifikace, její přínos a využití v letech 2016 – 2018.

3.1 Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Olomouckém kraji

Olomoucký kraj je vyšší územně samosprávný celek, jehož území je tvořeno pěti okresy, počet správních obvodů obcí s rozšířenou působností je 13. Rozloha Olomouckého kraje je 5 267 km² a počet obyvatel k 31. 12. 2018 byl 422 547. (ČSÚ, pohyb obyvatelstva)

Území kraje je vymezeno okresy – Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník. Kromě okresních měst vykonávají rozšířenou působnost státní správy města – Hranice, Konice, Lipník nad Bečvou, Litovel, Mohelnice, Šternberk, Uničov, Zábřeh.

Obrázek 3.1 Mapa okresů v Olomouckém kraji



Zdroj: TOPOGRAF. S.R.O. ©.2006

Tab. 3.1 Průměrné měsíční mzdy v letech 2016 – 2018 v Olomouckém kraji

Kalendářní ROK	Průměrná měsíční mzda v Ol. Kraji v Kč
2016	24 754
2017	26 360
2018	28 705

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V tabulce číslo 3.1 je znázorněn pozvolný nárůst mezd v Olomouckém kraji v letech 2016-2018 dále průměrný počet zaměstnanců. Na zvýšení mezd má zásadní vliv snižování nezaměstnanosti (tab. 1.4) a stále se nabízející se volná pracovní místa na trhu práce. Dnešní zaměstnanec má možnost si na trhu práce vybírat z mnoha pracovních míst s důrazem na výši mezd. Proto se někteří zaměstnavatelé pokouší získat nové zaměstnance příslibem vyšších mezd tak i dalších nabízených benefitů. Vlivem příznivých podmínek pro vznik nových firem je zde stále větší potřeba na obsazení pracovních pozic oproti nabídce.

Tab. 3.2 Tok nezaměstnanosti Úřadu práce v Olomouci

Ukazatel	Počet uchazečů ve sledovaném měsíci (osob)		
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2018
Nově evidovaní uchazeči o zaměstnání	4 362	3 682	3 212
Uchazeči s ukončením evidencí a vyřazení	2 525	2 061	1 757
- z toho umístění celkem	1 851	1 057	826
- z toho umístění úřadem práce	216	312	160
- ostatní vyřazení a neumístnění	458	692	771

Zdroj: MPSV, Mikšaník, 2019, vlastní zpracování

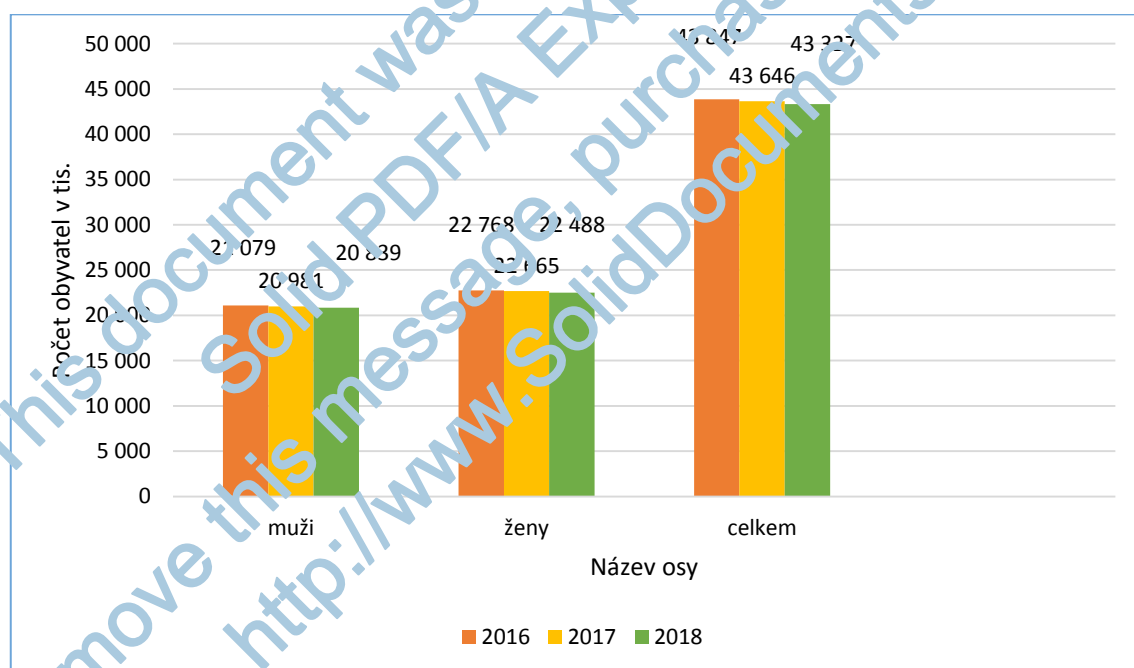
V Tab. 3.2 je znázorněno porovnání vybraných vrstev uchazečů, zde úřady práce dokáží monitorovat a připravit se na nárůst nově evidovaných uchazečů na konci roku. Nově evidovaní uchazeči jen v prosinci byli v počtu 318 osob. Oproti ukončení s evidencí

v počtu 1 757 osob se tento počet snížil o 1 026 osob. V evidenci úřadu práce v okresech Olomouckého kraje se tak jako v ČR snižuje nezaměstnanost, kdy pracovní místa v evidenci bylo k 31.12.2019 10 709 a poměr dosažitelných uchazečů na jedno pracovní místo je 1,2.

3.2 Základní charakteristika Statutárního Města Přerov

Přerov leží v srdci Moravy a rozkládá se na obou březích řeky Bečvy. Je především kulturním, společenským a administrativním centrem regionu. Město Přerov pojímá zhruba 43 tisíc obyvatel, žijících ve třinácti částech: Přerov – město, Předmostí, Lohčovice, Kozlovice, Dluhonice, Újezdec, Čekyně, Henčlov, Lýčka, Popovice Vinary, Žeravice a Penčice. Osídlení lokality sahá až do pravěku, nejstarší písemná zpráva o Přerově pochází z roku 1141. Novodobý rozvoj města předznamenalo zavedení železnice v roce 1841 a tím i průmyslových odvětví strojírenství a pivovarnictví. (Přerov, 2019)

Graf 3.1 Počet obyvatel v Přerově v letech 2016 – 2018 v tis.

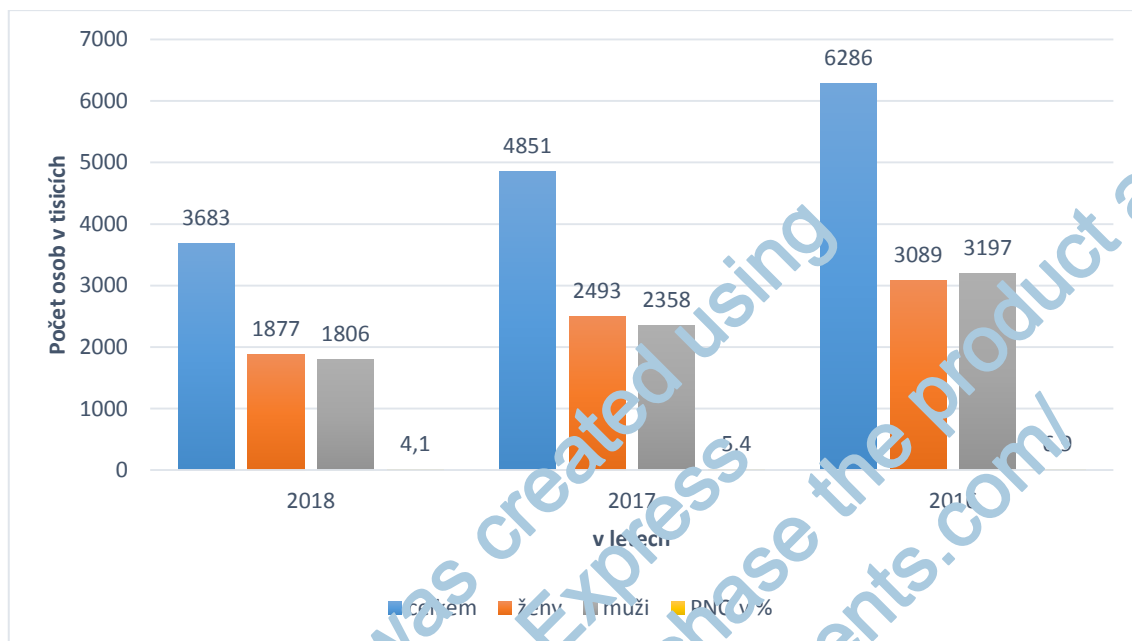


Zdroj: Počet obyvatel Přerov, 2018

Město Přerov má dle grafu číslo 3.1 téměř vyrovnaný poměr mužů a žen v letech 2016 až 2018. Přerov se dlouhodobě potýká s ubýváním obyvatelstva, je to způsobeno především zhoršenými podmínkami dopravní infrastruktury a dále odlivem mladých lidí za vyššími výdělky. Vlivem zvýšené poptávky na obsazení pracovních pozic si mohou zájemci o zaměstnání stále více vybírat místo své práce a výši výdělku, kterou jim nabízí

zaměstnavatel, jelikož Přerov se řadí k místům s nejvyšší nezaměstnaností oproti celé ČR, a především místem s nejnižšími příjmy, které jsou zásadní pro odliv obyvatel.

Graf 3.2 Nezaměstnanost v Přerově v letech 2016 – 2018 v tis.



Zdroj: vlastní zpracování MPSV, 2019

Graf 3.2 uvádí počty osob nezaměstnaných v okrese Přerov v letech 2016 – 2018. Dalším měřítkem jsou počty nezaměstnaných osob v % proti celkovému počtu obyvatel. Dlouhodobým problémem města Přerov jsou vyislované lokality, které pojímají značnou část nezaměstnaných osob, tyto osoby jsou vedeni jako nezaměstnaní na Úřadu práce dlouhodobě a bohužel se nedaří tyto osoby zaměstnat.

3.3 Vybraná služba na Úřadu práce Přerov „Rekvalifikace“

Tato kapitola bude zaměřena na vybranou službu Úřadu práce v Přerově a to rekvalifikaci v letech 2016 – 2018. Úřad práce Přerov sídlí na Žerotínově náměstí v centru Přerova a je kontaktním pracovištěm.

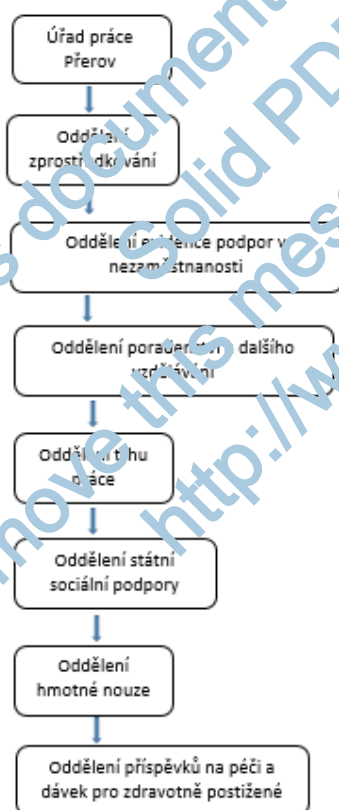
Tab. 3.3 Základní charakteristika Úřadu práce v Přerově

Adresa kontaktního pracoviště	Žerotínovo náměstí 168/21, Přerov
Počet kontaktních pracovníků	92
Počet oddělení	7

Zdroj: MPSV, 2019

Na těchto uvedených odděleních dle schématu 3.1 pracuje celkem 92 kontaktních pracovníků, pod tento úřad spadá 54 obcí v přenesené působnosti. Vybranou službu rekvalifikace a dále poradenství zabezpečuje **oddělení poradenství a dalšího vzdělávání**.

Schéma 3.1 Oddělení Úřadu práce Přerov

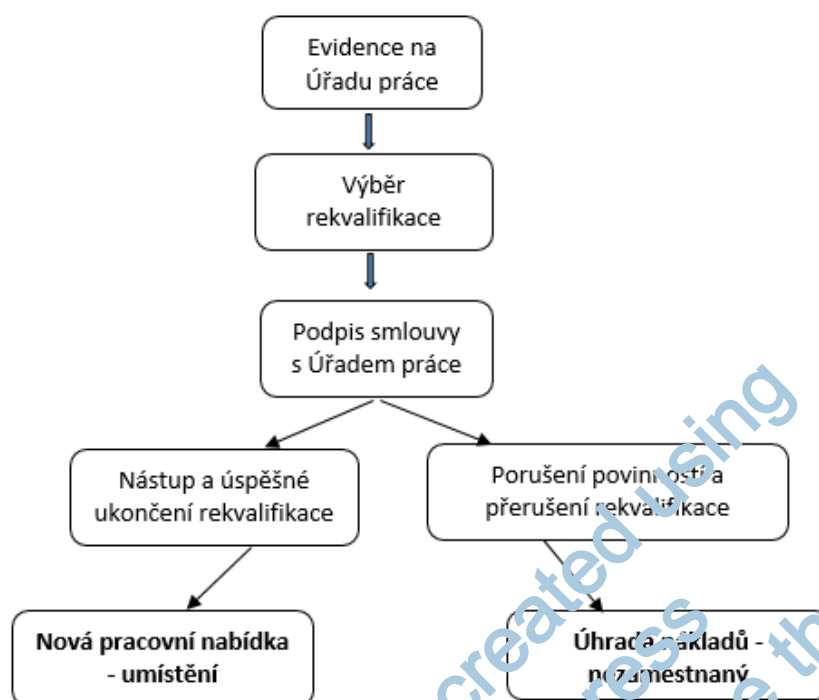


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Na tomto oddělení se všem klientům věnuje pověřená osoba - poradce, která se snaží o co možná nejefektivnější zařazení uchazeče na trh práce pomocí rekvalifikace a dalších poradenských činností. O zvolenou rekvalifikaci může požádat žadatel u svého poradce pro zprostředkování, za tímto účelem mu bude zvolen termín návštěvy. Na možnost rekvalifikace se může uchazeč také informovat u referentů rekvalifikací, kteří sídlí na ÚP v Olomouci. Žadatel obdrží formulář A – zájem o zvolenou rekvalifikaci, formulář B – poučení, a formulář C - potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu a informační leták. Formulář A plní funkci žádosti a formulář B a C funkci povinných příloh. Tyto uvedené formuláře jsou volně ke stažení na portálu MPSV. Žadatel si pečlivě přečte a podepíše formulář B, ve spolupráci se vzdělávacím zařízením vyplní formulář A, a předloží mu k vyplnění a podpisu formulář C, ten musí být podepsán statutárním orgánem vzdělávacího zařízení. Zájem o zvolenou rekvalifikaci posuzuje odborná komise podle toho, zda je zvolená rekvalifikace vhodná pro uchazeče a poskytne mu vhodné zařazení na trhu práce. Při předání žádosti poradci pro zprostředkování probíhá krátký profesně poradenský pohovor, v němž žadatel popíše důvody a očekávání zmíněné rekvalifikace. Odborná komise při posuzování žádosti přihlídnou zejména k hospodárnému, efektivnímu a účelnému úvodu, a dále zda je příslušná rekvalifikace v místě a čase obvyklá. Je třeba žádat o zvolenou rekvalifikaci s předstihem nejméně 30 dnů, aby se zamezilo administrativním chybám. Vzdělávací zařízení může po zájemci požadovat potvrzení o zdravotním stavu, které je povinen účastník doložit. O stanovisku odborné komise je uchazeč písemně informován, a v případě schválení se žadateli otevírá cesta k rekvalifikaci. Zařazení do rekvalifikační má také své podmínky, které je třeba splňovat, jsou to například - být v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, mít odpovídající vstupní kvalifikaci, ke které rekvalifikace směřuje, stačí ovšem praxe, znalost, dovednost, záleží na typu zvolené rekvalifikace. V neposlední řadě zdravotní způsobilost pro výkon zaměstnání v oboru zvoleném rekvalifikací.

Náklady na rekvalifikaci hradí Úřad práce tzv. kurzovné za uchazeče, pokud je na rekvalifikaci vyšle, již má podepsanou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči též náleží příspěvek na jízdné, náklady na ubytování a jiné prokazatelné výdaje viz schéma 3.2. Formy rekvalifikací, náklady a podmínky rekvalifikací se řídí Vyhláškou č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. (Zákon 435/2004 Sb.)

Schéma 3.2 Postup získání rekvalifikace



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Výhody spojené s rekvalifikací jsou různorodé, primárně mezi ně patří rozšíření možnosti uplatnění na trhu práce, během celé rekvalifikace pobírá uchazeč podporu při rekvalifikaci a další výhodou je bezsporný kontakt s možným budoucím zaměstnavatelem.

Nejčastěji poskytované kurzy jsou do dělnických profesí – svářečské kurzy, řidiči motorových vozíků, obsluhy stavebních strojů či obsluhy CNC strojů, ve službách jsou to pracovníci ostrah, strážní a jiné. Do technickohospodářských činností patří zejména počítačové kurzy, účetnictví, daně mzdy, kurzy pro začínající podnikatele a administrativní práce. Nabídka rekvalifikací je širší a liší se krajem, vhodná je osobní konzultace s poradcem pro rekvalifikaci, kontakty jsou k dispozici na každém úřadu práce. Prvotní informace tak uchazeči získají u svých poradců, podají žádost o rekvalifikaci a sjednají si termíny schůzky.

V neposlední řadě však mají Úřady práce také pravomoci ukončit či sankcionovat ty to osoby. Jeden z důvodů je například výpověď dohody o rekvalifikaci v případě, že účastník nenastoupí na rekvalifikaci bez závažných důvodů podle § 5 písm. c) zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a neúčastní se rekvalifikací v daném rozsahu teoretické

nebo praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností. Toto jednání je důvodem k ukončení rekvalifikace a vyřazení účastníka z evidence Úřadu práce. Vše je zakotveno v dohodě o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem a je stanovena povinnost uhradit náklady na rekvalifikaci, a to i z důvodu, že odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Avšak rekvalifikace může být bez sankce předčasně ukončena jen z vážných důvodů, kterými jsou například:

- nezbytná péče o dítě do 4 let,
- docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte,
- místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotní důvody a další závažné důvody.

Poradenství poskytnutá v letech 2016 - 2018

Poradenství individuální pro uchazeče o zaměstnání 50+

Poradenství ke změně povolání, kariérové poradenství, poradenství individuální dle aktuální potřeby uchazeče (práci životopis, hledání volných pracovních míst, přijímací pohovory, komunikace se zaměstnavatelem, poradenství k zahájení podnikání, EURES poradenství), speciální poradenství, poradenství k rekvalifikaci, poradenství k pracovní rehabilitaci, individuální roční poradenský rozhovor.

Poradenství skupinové pro uchazeče o zaměstnání 50+

Uchazeči jsou zařazováni do běžných skupinových aktivit, ÚP nenabízí pro tuto skupinu uchazečů žádné speciální skupinové aktivity.

ÚP v Přerově nabízel v tomto období skupinové aktivity k tématům: životopis, zdroje informací o volných pracovních místech + portál MPSV, dále Jak oslovit zaměstnavatele, přijímací pohovor, komunikace, právní minimum, poradenství k pracovní rehabilitaci.

Pracovní rehabilitace 50+

Pracovní rehabilitace se jeví jako mírně zvýšená v rámci této skupiny, i přes snížení nezaměstnanosti se v našem regionu stále více objevují elementy, které brání těmto skupinám obsadit volné pracovní pozice.

Tab.3.4 Poradenství pro osoby 50+ na Úřadu práce Přerov v letech 2016 – 2018

Počty osob	ROK 2016	ROK 2017	ROK 2018	celkem	Zařazení na trh práce	Zařazení %
Poradenství individuální	1115	1334	1522	3971	2150	54%
Poradenství skupinové	1554	1640	1812	5006	2588	51%
Pracovní rehabilitace	8	7	24	39	25	64%

Zdroj: dle ÚP, vlastní zpracování

Z tabulky 3.4 je zřejmé, že počet uživatelů služeb Úřadu práce Přerov se zvyšuje, uchazeči v rámci programů a lepší informovanosti přijímají poskytnuté služby a snaží se aktivně zapojovat do hledání nového zaměstnání. Z rostoucího počtu klientů můžeme vypočítat vyšší potřebu změny zaměření v důsledku měnících se potřeb na trhu práce. Dále je zřejmé, že zařazení na trh práce kladně přispívá spolupráce úřadu práce s uchazeči. Více jak 50 % uchazečů se úspěšně vrací na trh práce, avšak není zde již možno zaznamenat, kolik uchazečů se vrátí zpět do seznamu čekatelů na vhodnou práci.

3.4 Rekvalifikace v rámci Úřadu práce v Přerově

Tato kapitola bude zaměřena na již probíhající projekty vedené kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Přerově, pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let, pro ženy +55 let i pro maminky na mateřské dovolené. V rámci těchto projektů se tyto kategorie uchazečů snaží začlenit a přichystat na návrat na trh práce.

Tab. 3.5 Projekty rekvalifikace na Úřadu práce Přerov

Název projektu	Doba realizace	Cíl	Počet uchazečů	Průměrný počet umístěných na trhu práce z projektu
Do práce po padesátce	10/2016-9/2018	100%	22	30%
Práce v každém věku v Olomouci a okolí	1/2018-9/2019	100%	29	Není ukončen
Jste žena ve věku 55+	2014-2020	100%	9	Není ukončen
Ženy, mamky nestartujte se	2014-2020	100%	15	Není ukončen
Do práce s paktem zaměstnanosti	2018-2020	100%	25	Není ukončen

Zdroj: dle ÚP Přerov, 2018

Z tabulky 3.5 je zřejmé, že projekty, které jsou v realizaci, a nejsou doposud ukončeny, mají prozatím nízkou účast, výsledkem těchto projektů je úspěšné zařazení těchto cílových skupin na trh práce. Avšak drtivá většina se po čase opět vrátí do evidence.

Jak je vidět z výše uvedených čísel tak ani snižující míra nezaměstnanosti od roku 2016 nemá vliv na snižující množství nabízených aktivit pro uchazeče. S uchazeči je intenzivně pracováno. V evidenci zůstávají nejhůře umístitelné skupiny, což se týká také osob 50+. Nízkou účast spatřují vedoucí oddělení těchto aktivit v tom, že tito uchazeči pečují o své blízké, či mají jiný handicap.

Podrobný popis projektů, které jsou realizovány prostřednictvím Úřadu práce

Projekt „DO PRÁCE PO PADESÁTCE“

Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost.

Cílovou skupinou jsou osoby starší 50 let, které jsou v evidenci ÚP v Olomouci, Přerově a Šumperku, nebo jsou evidováni jako zájemci o zaměstnání.

Doba realizace: 10/2015 – 09/2015.

Cílem tohoto projektu je zvýšit zaměstnatelnost prostřednictvím komplexního provázaného systému s důrazem na individuální přístup a určení si konkrétních cílů.

Aktivity nabízené v rámci tohoto projektu:

• digitální kompetence (E-Citizen) určený pro účastníky s minimální znalostí práce na PC (absolvovalo celkem 5 účastníků),

• Age management, je kurz který účastníky seznamoval s věkovou diverzitou a jejími dopady a řešení těchto na pracovištích (absolvovalo celkem 28 účastníků),

• individuální a kariérové poradenství zaměřeno pro individuální práci s klienty a cílený na konkrétní problém jednotlivých účastníků (celkem 1649,50 hodin),

• rekvalifikační kurzy a zkoušky profesních kvalifikací – o tyto byl ze strany klientů nejvyšší zájem a účastnilo se ho celkem 109 klientů, z toho 94 úspěšně. Nejhojněji obsazované kurzy patří kurz IT, z důvodu současné nutnosti používání počítačů na pracovištích je tento kurz vždy nasycen. Dalším velmi žádaným kurze, který byl pro klienty otevřen kurz se zkouškou profesní kvalifikace Chůva pro děti do zahájení povinné

školní docházky. Kromě tohoto byly dále realizovány kurzy v oblasti administrativy, projektového řízení nebo kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách.

V rámci realizace projektu vstoupilo do projektu 144 uchazečů o zaměstnání z okresů Olomouc, Přerov a Šumperk, nejvyšší zájem byl v okrese Šumperk, což plyne ze současné nejvyšší nezaměstnanosti mezi těmito okresy.

Projekt byl v celkové hodnotě 5 941 058,- Kč a navazuje na zkušenosti z let 2013 – 2015, kdy byl úspěšně realizován obdobný projekt. Účastníci projektu měli možnost výběru z celkem 11 kurzů zaměřených na ekonomiku, počítačové nebo profesní dovednosti.

Projekt „PRÁCE V KAŽDÉM VĚKU V OLOMOUCI A OKOLÍ“

Cílovou skupinou jsou opět osoby nad 50 let, které nemohou najít dlouhou dobu uplatněné na trhu práce.

Doba realizace: 1/2018 – 9/2019.

Projekt nabízí opět tolik navštěvovaných rekvalifikačních kurzů, jako jsou:

Kurzy v profesních kvalifikacích

- asistentka, sekretářka, evidence zásob zboží a materiálů, florista, manažer prodeje, obsluha CNC strojů, sportovní masáže, strážný, zámečnick.

Technicko-administrativní kurzy

- nesporně, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, mzdové účetnictví, účetnictví, pedikérka a nehtová designérka.

Počítačové kurzy

- grafik a digitální média, obsluha osobního počítače, počítačová gramotnost, tvorba www stránek.

Kurzy k získání oprávnění k výkonu činnosti

- obsluha elektro vozíku a moto vozíků.

V rámci projektových aktivit jsou účastníkům hrazeny cestovné, zdravotní prohlídky, příspěvek na správní poplatky a příspěvky na péči o dítě nebo závislou osobu.

Tento kurz právě probíhá a výsledky úspěšnosti zatím nejsou zveřejněny.

Projekt „JSTE ŽENA VE VĚKU 55+“

Cílovou skupinou jsou ženy 55 + vedené na ÚP déle než 5 měsíců.

V projektu je místo pro 20 těchto žen z olomouckého a Moravskoslezského kraje.

Projekt nabízí spektrum aktivit k získání pracovní pozice, poradenství, diagnostiku, motivační a specializované workshopy (pracovní semináře), rekvalifikace, dotované pracovní místo na dobu 6 měsíců a podporu a rozvoj vlastního podnikání.

Realizováno v rámci Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020, ESF

Doba realizace: 2014 – 2020.

Projekt „ŽENY, MATKY – NASTARTUJTE SE“

Cílovou skupinou jsou ženy pečující o dítě do 17 let a pro ženy 50 +.

Projekt nabízí motivační a vzdělávací program pro budoucí podnikatelky, tvorbu podnikatelského plánu, odborné poradenství a mentoring, dále analýzu profesního zaměření a získání pracovních dovedností, zvýšení kvalifikace.

Projekt je realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020

Doba realizace: 2014 – 2020.

Projekt „DO PRÁCE S PAKTEM ZA MĚSTNANOSTI“

Cílovou skupinou jsou osoby nezaměstnané déle než 5 měsíců a zároveň ve věku 55 a více let.

Lidé ve věku nad 55 let tvoří jednu z ohrožených skupin na trhu práce. Přestože se v posledních letech částečně podařilo odbourat diskriminační postavení zaměstnavatelů vůči této skupině, je stále fakticky diskriminační jednání zaměstnavatelů patrné v praxi. Zaměstnavatelé se obávají zaměstnat tyto uchazeče z obavy před sníženou pružností, naopak před zvýšenou nemocností, dále se obávají již zažitých zvyků těchto osob. V neposlední řadě nízkou jazykovou vybaveností a především počítačovou negramotností. Nicméně současná rekordně nízká nezaměstnanost nutí zaměstnávat tyto osoby a přehodnocovat tak jejich postoj. K tomuto chce MPSV také přispět zaměřením se na tuto cílovou skupinu a podpořit ji v hledání práce.

Osoby pečující o osobu mladší 15 let, včetně osob na rodičovské dovolené je taktéž velmi problematickou skupinou co se týká obsazování na pracovní pozice. Tyto osoby nejsou i přes zajištěnou péči schopny nastoupit do vícesměnných provozů čímž je jejich

poptávka prakticky omezena. Matky pečující o děti více let mají tak nízké sebevědomí, nemají jasnou představu o své seberealizaci a nedokáží skloubit chod rodiny se zaměstnáním.

Hlavním přínosem projektu je ukázat těmto skupinám cestu jak se začlenit na trh práce, motivovat je a propojit s budoucími zaměstnavateli a ukázat jim, že je pro ně místo.

3.5 Shrnutí služeb poskytované Úřadem práce Přerov

Úřad práce poskytuje poradenské služby jak uchazečům a zájemcům o zaměstnání, tak zájemcům z řad veřejnosti. U zájemců z řad veřejnosti nezkoumá věk, takže není možné přesně doložit, kolik zájemců z řad veřejnosti 50+ využilo služeb, které úřad s kontaktním pracovištěm v Přerově nabízí. Ostatní uvedené informace se týkají pouze poradenských služeb poskytovaných oddělením poradenská.

Z uvedených analýz (graf 3.2) lze konstatovat následující, snižující se míra nezaměstnanosti od roku 2016 nemá zásadní vliv na srážející se počet poradenských aktivit pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. V současné době je to spíše naopak. V evidenci uchazečů o zaměstnání zůstávají pouze rizikové skupiny, týká se to i skupiny uchazečů 50+ let. Jedná se o jednu neobtěžně umístitelných skupin uchazečů. Když vezmeme v potaz i to, že u této skupiny uchazečů o zaměstnání se většinou kromě vyššího věku kumulují i jiné handicapy jako zdravotní omezení, nedostatečná nebo nízká míra kvalifikace, nedostatečná nebo žádná znalost cizího jazyka, neznalost práce s PC, u některých i neochota vzdělávat se, doplňovat nebo měnit kvalifikaci v rámci rekvalifikace, neochota dojíždět z nejrůznějších důvodů a jiné. Uchazeči z této skupiny nám také pečují o soby blízké, což do značné míry omezuje jejich možnost v nalezení vhodného pracovního uplatnění.

Někteří z těchto uchazečů naopak disponují vysokou mírou vzdělanosti, dlouholetou praxí, zkušenostmi z nejrůznějších oborů i přesto bývají pro zaměstnavatele méně atraktivní a v evidenci uchazečů o zaměstnání většinou dlouhodobě setrvávají. U těchto uchazečů bývá proto bariéra kromě vyššího věku také „překvalifikovanost“, nižší schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, popř. moderním technologiím a také vysoké nároky ze strany uchazečů na požadované zaměstnání. V tomto případě dobře funguje kariérové poradenství, v rámci kterého si uchazeči uvědomují svoje schopnosti, dovednosti a svoji možnou budoucí uplatnitelnost na trhu práce a také nejrůznější druhy rekvalifikačních kurzů.

Lidé ve věku nad 50 let tvoří jednu z nejvíce ohrožených skupin, které je třeba řešit v rámci koncepce celé republiky tak i lokálně na kontaktních pracovištích Úřadu práce. V tomto případě jsou zde velkou oporou poradkyně a poradci, kteří zastávají funkci mentora této ohrožené skupiny. Projekty na začlenění osob ohrožených na trhu práce jsou řešeny na Úřadu práce v Přerově efektivně, a taktéž i vynakládané prostředky na podporu rekvalifikací, poradenských činností a to i přesto, že míra nezaměstnanosti je na historickém minimu. Avšak osoby z ohrožených skupin, jsou ty, se kterými Úřad práce nadále pracuje a vyhledává jim vhodné umístění. Projekty, které jsou nadále v realizaci, mají své místo a uplatnění.

This document was created using
Solid PDF/A Express
To remove this message, purchase the product at
<http://www.SolidDocuments.com/>

4 Návrhy a doporučení jak zefektivnit integraci osob 50+ na trhu práce

Analýza trhu práce a práce s vybranou skupinou nezaměstnaných na trhu práce nám dává jednoznačné cíle a určuje jakým směrem jít při snižování nezaměstnanosti osob nad 50 let. I přes neustálý tlak zaměstnavatelů na obsazování pozic kvalitními zaměstnanci, se jeví jako správná cesta motivace uchazečů o zaměstnání a správně zvolená rekvalifikace. Situace na trhu práce je v současné době velmi složitá, ale i přesto je z uvedené analýzy zjevné, že projekty navržené a probíhající pro okruh osob nad 50 let a starší mají velký vliv na jejich zařazení na trhu. „Starší osoby“, jak nazýváme osoby nad 50 let, mají sníženou adaptibilitu, mají zdravotní problémy, ale mají i vysoký potenciál, kterého dosáhly v řadě předchozích zaměstnání. Projekty, které se rozjíždí, nebo ty, které již skončily, mají velkou úspěšnost, více jak 50 % osob zařazených úspěšně na trh práce. Tyto projekty šité na míru vybrané skupině osob však musí stále více motivovat zaměstnance k tomu, aby si našli zaměstnání, které je jak únančně tak psychicky dostane do rovnováhy. I když po skončení těchto projektů a rekvalifikaci tyto osoby nenalezly tolik potřebné pracovní místo, jsou však po absolvování kurzů lépe připraveny na vstup na trh práce. Nástroje aktivní politiky jsou velmi výrazným nástrojem na snižování nezaměstnanosti, je třeba je rozvíjet dle struktury a míry nezaměstnanosti celoplošně, avšak nezanoumat na individuální potřeby současných nedobrovolně nezaměstnaných jedinců.

Výhodou je v první řadě pokračování v těchto projektech, využití APZ, ale i zvýšení osvěty mezi zaměstnavateli, kteří již jen podle věku vybírají své zaměstnance. Podniky jsou již dnes přecyceny vysokoškolsky vzdělanými mladými lidmi, kteří chtějí vysoké pozice za nemalé peníze. My však musíme naučit zdejší zaměstnavatele pohlížet na starší osoby jako na vysokou devizu z hlediska zkušeností a životního nadhledu. Rozvíjení programů, zaměřených na vytváření nových pracovních míst, částečně podporovány příspěvky na toto místo, by bylo v notné míře řešením situace pro tyto osoby, ale otázkou je, zda tyto místa nebudou zřizována pouze pro získání levné pracovní síly. Cílenými programy přímo pro zaměstnavatele na bázi motivace a slev na dani, by bylo možno dlouhodobě udržet tyto zaměstnance. Není to jen zřízení chráněných dílen, ale i účelně zaměstnávat osoby nad 50 let. V tomto případě se opět potvrdí známé pravidlo podnikání „nakup levně a prodej drah“.

Možným řešením je tedy snížení daňové zátěže pro podnikatele, kteří budou zaměstnávat tyto osoby. Doba pro získání trvalého pracovního místa je v této době výborná, avšak dle analýzy (viz kapitola 3.5) a zkušeností zaměstnanců je stále vybraný okruh osob stále v evidenci ÚP. Pokud chtějí pracovat, využili náš sociální systém a podpory, které nabízí náš systém v dostatečné míře, nebo některé sorty lidí ani nechtějí pracovat? To je další palčivá otázka, pokud bychom snížili podporu v nezaměstnanosti a naopak zpřísnili podmínky na evidenci ÚP, byly by tyto osoby motivovány? Ze zdrojů ÚP Přerov je však zřejmé, že vybraný okruh osob je na „podpoře“ řadu let, a nemá ani chuť ani důvod si hledat práci. Sociální systém je tolik shovívavý k těmto osobám, které pak k takovému druhu života učí i své potomky. V tomto případě je tedy nutné zpřísnit podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti, snížit jejich výši a naopak zvýšit samotnou aktivitu při hledání práce.

Jednoznačně musí být řečeno, že ten kdo pracuje, se má lépe, než ten co nepracuje a čerpá jen dávky sociální podpory. Tato hranice musí být zřejmá, tak jako v jiných zemích, které se již popravily s touto otázkou.

Závěr

Hlavním cílem práce bylo zhodnotit vybrané služby zaměstnanosti pro osoby starší 50 let realizované Úřadem práce Přerov. Služba, která zde byla popsána, je služba rekvalifikace, která byla v teoretické části blíže popsána. Tato práce se také zaměřila na logistické aspekty služeb a její historické kořeny. Blíže jsou specifikovány logistické principy a také uvedení garanti služeb nezaměstnanosti.

V bakalářské práci byl popsán operační program Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. V tomto programu byli vymezeni hlavní ukazatelé, kteří mají zásadní vliv na míru nezaměstnanosti v ČR a také na plány jak tuto nezaměstnanost řešit. Cílem všech uvedených opatření bylo poskytování individualizovaných služeb a tím zabezpečení nejen snížení nezaměstnanosti, ale také dlouhodobé uplatnění postižených skupin na trhu práce, touto skupinou jsou zejména osoby nad 50 let, které se stávají vinou jak zdravotní indispozice, tak postavením zaměstnavatelů ekonomicky neaktivní.

Statutární město Přerov, které bylo v této práci rovněž blíže popsáno, se dlouhodobě potýká s úbytkem obyvatelstva, což klade na vinu vysoké hladině nezaměstnanosti a také nevhodné dopravní sítkauře města, odliv obyvatelstva je především v mladších ročnících, které mívá do větších měst za vyššími příjmy. Tento nepříznivý vývoj celorepublikově řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí svými podpurnými programy v rámci aktivní politiky nezaměstnanosti, nástrojem k tomuto řešení problému jsou také rekvalifikace a další programy.

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti je dlouhodobě nabízenou službou, poskytovanou úřady práce. Byly popsány i programy, které nabízí Úřad práce v Přerově, práce zanalyzovala obsazenost a výběr rekvalifikací. Z hlediska uplatnění rekvalifikovaných osob bylo možné konstatovat, že programy, které nabízí Úřad práce v Přerově, jsou z větší poloviny efektivní a osoby, které se účastní rekvalifikací, jsou ve výsledku z nadpoloviční většiny opět zaměstnány. Ovšem nelze s jistotou říci na jakou dobu, a zdali se opět po čase nevrátí na lavičky čekatelů na vhodnou práci.

V poslední kapitole byly navrženy opatření, které by měly dopomoci osobám nad 50 let najít vhodného zaměstnavatele a také ze strany zaměstnavatelů nastínit problematiku, ale i výhodnost poskytnutí pracovního místa.

Soupis bibliografických citací

Tištěné zdroje

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

HALÁSEK, Dušan. *Logistika v odvětvích služeb*. Přerov: Vysoká škola logistiky o.p.s., 2013. ISBN 978-80-87179-30-7.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.

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

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>.

<http://www.nace.cz/O-verejna-sprava-obrana-povinne-socialni-zabezpeceni> [online]. [cit. 2019-04-13].

<https://monitor.statnipokladna.cz/2016/statni-rozpocet/kapitola/313#> [online]. [cit. 2019-04-13].

<https://monitor.statnipokladna.cz/2018/statni-rozpocet/kapitola/313#rozpocet-vydaje-odvetvovy> [online]. [cit. 2019-04-13].

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystupobjekt&pvo=ZAM07&z=T&> [online]. [cit. 2019-04-17].

<https://www.olkraj.cz/o-olomouckem-kraji-cl-1362.html> [online]. [cit. 2019-04-14].

<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/prerov> [online]. [cit. 2019-04-25].

Město Přerov [online]. Přerov: Magistrát města Přerova, © 2000 – 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.prerov.eu/>.

O Olomouckém kraji | Olomoucký kraj. *Olomoucký kraj* [online]. Olomouc: Krajský úřad Olomouckého kraje, © 2019 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.olkraj.cz/olomouckem-kraji-cl-1362.html>.

Počet obyvatel Přerov. *Místopisný průvodce po České Republice - přehledný seznam obcí České republiky* [online]. Valašské Meziříčí: WANET, 2019 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/6383/prerov/pocet-obyvatel/>.

Počet obyvatel v Přerově se dlouhodobě snižuje | Přerov objektivem. *Přerov objektivem | Přerovská internetová televize* [online]. Přerov: PiTV – StarMedia s.r.o., © 2014-2018, 8. května 2015 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <http://pity.cz/2015/05/pocet-obyvatel-v-prerove-se-dlouhodobě-snižuje/>.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Úřad práce České republiky, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_za_n_2020

Seznam zkratek a značek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropský portál pracovní mobility nebo také zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
p. b.	procentní bod
ÚP	Úřad práce
ZTP	Zdravotně tělesně postižený

This document was created using
Solid PDF/A Express
To remove this message, purchase the product at
<http://www.SolidDocuments.com/>

Seznam ilustrací a tabulek

Seznam grafů

Graf 3.1	Počet obyvatel v Přerově v letech 2016 – 2018	30
Graf 3.2	Nezaměstnanost v Přerově v letech 2016 - 2018	301

Seznam obrázků

Obr. 3.1	Mapa okresů v Olomouckém kraji.....	23
----------	-------------------------------------	----

Seznam schémat

Schéma 1.1	Členění služeb	11
Schéma 3.1	Oddělení Úřadu práce Přerov	32
Schéma 3.2	Postup získání rekvalifikace.....	344

Seznam tabulek

Tab. 1.1	Klasifikace činností CZ-NACE.....	12
Tab. 1.2	Znevýhodněné skupiny na trhu práce.....	15
Tab. 1.3	Percepsní výdaje MPSV v letech 2016 - 2018.....	16
Tab. 1.4	Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v letech 2016 - 2018.....	22
Tab. 1.5	Míra nezaměstnanosti v letech 2016 - 2018 dle věkové struktury.....	23
Tab. 2.1	Odhad cílů politiky zaměstnanosti v letech 2013 – 2020	24
Tab. 3.1	Průměrné měsíční mzdy v letech 2016 - 2018 v Olomouckém kraji.....	29
Tab. 3.2	Tok nezaměstnanosti Úřadu práce v Olomouci	29
Tab. 3.3	Základní charakteristika Úřadu práce v Přerově.....	32
Tab. 3.4	Poradenství a rekvalifikace pro osoby 50+ na Úřadu práce Přerov v letech 2016 – 2018.....	36
Tab. 3.5	Projekty rekvalifikace na Úřadu práce Přerov.....	37

Seznam příloh

- A Formulář - Zájem o zvolenou rekvalifikaci
- B Formulář - Poučení pro uchazeče o zaměstnání
- C Formulář - Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

This document was created using
Solid PDF/A Express
To remove this message, purchase the product at
<http://www.SolidDocuments.com/>



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

(dle § 109a zákona č. 431/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:			
Rodné číslo:			
Kontaktní spojení			
Telefon:			
E-mail			
Adresa:			Dotyčná stránka:
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, KP apod.:			
Absolvoval rekvalifikaci:			Absolvoval v roce:
Výkonová činnost a pracovní činnost:		Počet roků (měsíců) praxe	
a)			
b)			
c)			
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napíšte název kurzu):			
Rekvalifikační zařízení:			

¹ Formuláře A, B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/pracovnici/formulareubcena>

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Žádání o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci po zřízení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalšímu schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšnosti ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené v rekvalifikačním zařízení. Případně změny smlouvy s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její úměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nepřidělí. Závažnost důvodů posoudí Úřad práce dle § 5 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změnil termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Termín doklad o úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

datová schránka www stránky:

bankovní spojení:

potvrzuje

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně pověřenečné zbrošky) na pracovní činnosti

Název:

ve výši Kč bez DPH, slovy

Údaje o udělené akreditaci:
 č.j. dne platnost do

příp. název příslušného předpisu, popř. pověřený příslušný orgán, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů,

Číslo a rozsah rekvalifikace v hodinách (včetně paušek):, z toho:

Teorie: Praxe: Zkouška:

E-learning (z celkového rozsahu výukové části rekvalifikace)

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná kvalifikační profíká: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte

Autor/ka (vypracoval/a)	Martina Zámorská
Název BP	Služby zaměstnanosti pro osoby starší 50 let v Olomouckém kraji
Studijní obor	LOS
Rok obhajoby BP	2019
Počet stran	50
Počet příloh	2
Vedoucí BP	Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.
Oponent BP	
Anotace	Bakalářská práce se zabývá analýzou služeb zaměstnanosti pro osoby starších 50 let v Olomouckém kraji a efektivitou zabezpečení příznivých životních podmínek pro tyto občany. Vyhodnocuje efektivitu podpory na trhu práce a popisuje strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Zabývá se referencemi s dopady na setrvávání starších osob na trhu práce.
Klíčová slova	zaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, služby zaměstnanosti
Místo uložení	ITC (Knihovna) Vysoké školy logistiky v Přerově
Signatura	