

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

**PROBLÉMOVÉ SKUPINY TRHU PRÁCE
NA TÁBORSKU**

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Martina Baráková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: prezenční

Ročník: 3.

2014

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 26. 3. 2014

.....
Martina Baráková

Velmi ráda bych poděkovala vedoucí této bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové za erudované připomínky, vedení, vstřícnost a věnovaný čas.

V neposlední řadě také děkuji své rodině a blízkým přátelům za podporu a mnohostrannou pomoc při studiu.

Obsah

Úvod	6
TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1 Postmoderní proměny trhu práce.....	8
1.1 Primární a sekundární trh práce	11
1.2 Formální a neformální trh práce.....	12
2 Teorie lidského kapitálu.....	13
2.1 Vzdělání jako pojistka na trhu práce?	14
3 Nezaměstnanost	16
3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	17
4 Státní politika zaměstnanosti.....	19
4.1 Pasivní politika zaměstnanosti	19
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	19
4.2.1 Zacílení APZ.....	20
5 Úřad práce ČR.....	22
5.1 Pomoc cílovým skupinám	23
5.1.1 Rekvalifikace	23
5.1.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM).....	24
5.1.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)	25
5.1.4 Pomoc ÚP zdravotně postiženým	26
5.1.5 Job club.....	27
6 Marginalizace a rizikové faktory na trhu práce.....	28
6.1 Lidé bez kvalifikace	29
6.2 Mladiství (do 18 let).....	30
6.3 Absolventi škol.....	30
6.4 Osoby starší 50let (předdůchodový věk).....	32
6.5 Ženy.....	33
6.6 Dítě jako pracovní handicap.....	35
6.7 Osoby se zdravotním postižením	36

PRAKTICKÁ ČÁST	38
7 Cíl výzkumu	38
7.1 Stanovení a zdůvodnění hypotézy.....	38
8 Charakteristika zkoumaného okresu Tábor.....	39
8.1 Průřez nezaměstnaností na Táborsku	41
8.2 Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Táboře	41
9 Charakteristika zkoumaného vzorku	42
10 Metodika výzkumu	43
11 Prezentace a interpretace sběru dat	44
11.1 Interpretace a verifikace hypotézy	51
11.2 Diskuze.....	53
Závěr	57
Seznam použitých zdrojů	59
Seznam příloh.....	65
Abstrakt	75
Abstract.....	76

Úvod

Tématem předkládané bakalářské práce jsou problémové skupiny trhu práce na Táborsku. Toto téma jsem si zvolila, jelikož jsem absolvovala průběžnou praxi během svého studia oboru sociální a charitativní práce právě na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Táboře, které je organizační složkou krajské pobočky ÚP v Českých Budějovicích. Měla jsem možnost seznámit se blíže se státní správou a otázkou nezaměstnanosti jako komplexním celkem pod vedením zkušených a především vstřícných pracovníků jednotlivých agend úřadu práce. V praxi jsem se tak setkala přímo s různými ohroženými skupinami nezaměstnaných lidí, pro které je velkým problémem získat stálé uplatnění na trhu práce. Při kontaktu s těmito rizikovými jedinci se v mé hlavě zrodila myšlenka, že by bylo zajímavé podrobněji prozkoumat jejich zpětnou i stávající situaci, stagnace, proměny na trhu práce a možnosti, jak jim nejlépe a nejúčelněji pomoci.

Cílem mé bakalářské práce je tedy stanovit ohrožené skupiny nezaměstnaných a rizikové faktory na trhu práce, jenž jsou původci především dlouhodobé nezaměstnanosti, a v praktické části ověřit míru zastoupení těchto skupin ohrožených některým z pracovních handicapů na trhu práce v okrese Tábor.

V teoretické části se věnuji změnám na trhu práce, které přinesla postmoderní doba, charakteristice základních pojmů souvisejících s trhem práce, s hodnotami a postupnými proměnami lidského kapitálu, nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Dále vymezuji možnosti pomoci Úřadu práce ČR cílovým, rizikovým skupinám v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je věnována zvýšená pozornost z hlediska jejich znevýhodnění. V neposlední řadě definuji dle odborné literatury problémové skupiny a handicap, které znesnadňují dlouhodobé uplatnění na trhu práce.

Praktická část charakterizuje zkoumaný okres Tábor, situaci na tamním trhu práce a průřez nezaměstnaností. V rámci výzkumu, který je prováděn sekundární analýzou dat z Integrovaného portálu MPSV, je analyzována situace již v teoretické části vymezených rizikových skupin na trhu práce v okrese Tábor v období let 2011–2013

a hodnocen vývoj nezaměstnanosti a míra ohrožení cílových rizikových skupin marginalizací.

Při zpracování bakalářské práce mi velice pomohly především informace z tištěné literatury. Významným zdrojem mi byla nová publikace Ing. Pavla Kaczora, Ph.D., *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, kde je velice dobře a smysluplně mapována stávající situace na trhu práce po „převratovém“ roku 2011. Sám autor zastává kromě funkce externího odborného asistenta na Fakultě managementu Vysoké školy ekonomické v Praze post ředitele Kontaktního pracoviště ÚP v Táboře. Z další literatury bych vyzdvihla *Trh práce. Sociologická analýza* od Pavla Kuchaře, kde je zdařile shrnuta problematika trhu práce, jeho nejistot a nastíněny otázky problémových skupin. Hojně jsem také čerpala z knihy P. Mareše *Nezaměstnanost jako sociální problém*, textů T. Sirovátky a Jana Kellera. Dále mi byla velmi nápomocná kniha B. Buchtové (eds.) *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* a v neposlední řadě některé z publikací O. Matouška (eds.). Při práci s internetovými zdroji jsem nejvíce využívala Integrovaný portál MPSV ČR, ze kterého jsou čerpány veškeré statistiky pro sekundární analýzu dat.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Postmoderní proměny trhu práce

Co si představit pod pojmem trh práce?

„Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání).“¹

V souvislosti s postindustriální společností se od 80. let 20. století hovoří stále častěji o tzv. **nových sociálních rizicích**, která jsou spojována právě s přechodem od národního průmyslového kapitalismu ke kapitalismu globálnímu. V rámci těchto změn dochází vedle demografických změn, poklesu solidarity ve společnosti a rostoucí křehkosti rodiny i k výrazným změnám právě na trhu práce.²

Typickým starým sociálním rizikem trhu práce je, že člověk nemůže po kratší či delší dobu sehnat práci. Nové sociální riziko má oproti tomu podobu tzv. **pracující chudoby**, situace, kdy člověk sice pracuje, ale mzdu má tak nízkou, že se dotýčný a jeho domácnost pohybují pod hranicí chudoby. Další „starý“ příklad sociálního rizika lze demonstrovat na tom, že člověk byl nezaměstnaný, jestliže neměl potřebnou kvalifikaci. Nové sociální riziko oproti tomu tkví v tom, že dlouhodobě nezaměstnaným se může stát i člověk s vysokoškolským diplomem, který dostatečně investoval do svého vzdělání a kvalifikace.³

S přechodem od průmyslové k postindustriální společnosti došlo k řadě proměn, které se významně dotkly sociální oblasti, tedy i trhu práce a rizikům s ním spojenými, se kterými se nepočítalo. V postmoderní době dochází k velkému nárůstu sociálních nerovností ohrožujících celou společnost, mezi něž patří například dlouhodobá nezaměstnanost, neplnohodnotné „prekérní“ formy zaměstnávání, příjmové nerovnosti,

¹JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7.

²Srov. KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*, s. 35.

³Srov. Tamtéž, s. 38.

rizikovost některých skupin na trhu práce a z toho plynoucí sociální vyloučení, chudoba a další nepříjemnosti.⁴

Postindustriální, nebo také informační společnost, je charakteristická novou strukturou pracovních míst s novými požadavky na pracovníky. Je kladen důraz na výrobní znalosti, vědomosti a informace, což má důsledky pro zaměstnanost. Klesá sice podíl prací, při kterých byla „živá“ lidská práce nahrazena stroji, ale zároveň na druhé straně dochází k poklesu zájmu o nekvalifikovanou pracovní sílu i v odvětví tradičních služeb.⁵ V pozadí postmoderních změn pracovního trhu stojí inovace, technologické změny, modernizace a restrukturalizace ekonomiky, jež vyžadují celoživotní (re)adaptaci v dovednostech i kvalifikaci jedince. Nekvalifikovaná práce je vytlačována anebo výrazně znevýhodněna.⁶ Plnohodnotné pracovní smlouvy, dlouhodobé úvazky jsou nahrazeny neplnohodnotnými smlouvami na dobu určitou, přesouvá se nejistota trhu práce z firem na zaměstnance.⁷ Hovoříme zde o tzv. **prekérních formách práce**, kdy jsou vnucovány neplnohodnotné pracovní kontrakty, které jsou navíc méně finančně ohodnoceny. Zaměstnání se tak stává dlouhodobě nejistým, zaměstnanec nemá žádné záruky, bojí se vůbec pomyslet na budování své kariéry, mizí jeho odolnost vůči výkyvům na trhu práce. To vše s sebou přináší negativní důsledky jak pro samotného zaměstnaného jedince, tak pro život členů jeho rodiny a vedení domácnosti.⁸

Dostupnost či nedostupnost placeného zaměstnání se stává klíčovým zdrojem nerovnosti a dvojího rozdělení společnosti – tzv. duality. Pro velkou část jedinců v postmoderní společnosti se jedná o důvod jejich marginalizace a sociálního vyloučení. Dualizace a segmentace trhu práce společnost rozdělují. Někteří sociologové hovoří o regulérní („insiders“) a marginální („outsiders“) pracovní síle.⁹

⁴ Srov. KELLER, J. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*, s. 13.

⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 42.

⁶ Srov. SIROVÁTKA, T. *Dualizace na trhu práce a strategie outsiderů*. In SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., eds. *Nejistoty na trhu práce*, s. 11.

⁷ Srov. KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*, s. 43.

⁸ Srov. KELLER, J. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*, s. 23.

⁹ Srov. SIROVÁTKA, T. *Dualizace na trhu práce a strategie outsiderů*. In SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., eds. *Nejistoty na trhu práce*, s. 11.

Mimo to stále probíhá útlum a oslabení tradičních průmyslových oborů s přeléváním ekonomického bohatství mezi jednotlivými oblastmi. V těchto rizikových lokalitách pak dochází k marginalizaci určitých kategorií obyvatel, jež se stávají oběťmi zmiňovaných strukturálních procesů. **Strukturální změny** přinesly nejen zavádění nových technologií, ale i (pracující) společnost založenou na znalostech a kvalifikaci. Jsou tak znevýhodňováni ti, kteří nemají dostatečné vzdělání, zkušenosti, jsou příliš mladí, anebo naopak nemají daleko do důchodu a přístup k informačním technologiím. Jako typický příklad zde můžeme uvést osoby starší 50 let, kteří jsou převážně z technologického hlediska stigmatizováni a diskriminováni.¹⁰ Strukturální změny s technologickým pokrokem udávají požadavek na **flexibilitu pracovníků**, pracovní sílu, která se rychle přizpůsobuje nárokům, změnám a poptávce určitého typu práce.¹¹

Jak tedy asi vypadá ideální prototyp postmoderního zaměstnance? Mladý, zdravý, fyzicky zdatný muž bez závazků, flexibilní, dostatečně kvalifikovaný, se zájmem dále se vzdělávat, s vysokoškolským titulem technického zaměření, s praktickými zkušenostmi z oboru, znalostí alespoň jednoho světového jazyka a podobně.¹² Zní to až nereálně...

Strukturální změny se odehrávají především na trhu práce, kde vysoká poptávka po kvalifikované pracovní síle s „novými“ znalostmi a dovednostmi vyvolává vytváření nových pracovních příležitostí, avšak souběžně s tím vznikají nové bariéry pro ty, kteří nejsou schopni se změnám poptávky na trhu práce přizpůsobit a jsou vytlačeni do nezaměstnanosti, z toho velmi často do nezaměstnanosti dlouhodobé.¹³

Ne každý je momentálně schopný uplatnit se na trhu práce stejným způsobem. Existují osoby, kterým stát a sociální instituce či předsudky společnosti zabraňují v uplatnění na trhu práce. Je tu ale i část populace, která se vstupu na pracovní trh brání dobrovolně. Rodina a státní sociální podpora jí umožňují existovat za určitých podmínek i bez prodeje pracovní síly. Jednoduše pracovat nechtějí nebo to, co mají, jim na jejich živobytí stačí. Může se jednat o chronicky nemocné, k práci nezpůsobilé

¹⁰ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 125.

¹¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 44.

¹² Srov. Tamtéž, s. 57.

¹³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 125.

(fyzicky či mentálně), důchodce, nebo získávají finanční prostředky z jiných zdrojů formou podpor a příspěvků (např. rodičovská dovolená).¹⁴ Zde ovšem může vystávat **otázka skryté nezaměstnanosti**, která je reprezentována těmi, kdo by vstoupili na trh práce při vhodné poptávce – např. studenti, kteří se rozhodli dále studovat, když neviděli možnost uplatnit se na trhu práce, ženy v domácnosti apod.).¹⁵ Trh práce se postupně mění, feminizuje – rozbíjí se tradiční model ženy jako pečovatelky a muže jako živitele rodiny. S tím se vyostřuje otázka skloubení rodiny a zaměstnání.¹⁶

1.1 Primární a sekundární trh práce

Na **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší pracovní místa s výhodnějšími podmínkami, které poskytují vyšší prestiž a možnosti kariérního postupu. Práce je poměrně dobře placená, je zajištěno navyšování mzdy, dobré socioekonomické zázemí. Zaměstnanci jsou relativně chráněni před ztrátou svého místa. Krom toho si mohou zvyšovat kvalifikaci, dále odborně růst a navýšit tak svou šanci v uplatnění na trhu práce i v případě, kdy by byli propuštěni.¹⁷ *To, co situuje pracovníky na tzv. primární trhy práce, je jejich lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha (požadavky určitých pracovních míst na specifickou kvalifikaci a specifické dovednosti, jež lze získat jen v dlouhodobém pracovním poměru, zvyšují náklady na obrát pracovníků v těchto místech) a v neposlední řadě i jejich spolehlivost.*¹⁸

Sekundární trh práce je méně stabilní a lze ho charakterizovat méně výhodnými pracovními místy s nižším finančním ohodnocením, nižší prestiží a vysokou fluktuací. Pracovní kariéra osob na sekundárním trhu práce je periodicky přerušována etapami kratší nebo delší nezaměstnanosti – jedinci na tomto trhu se tak častěji stávají nezaměstnanými, avšak je pro ně snazší získat nové uplatnění oproti primárnímu sektoru, a to důvodu kolísavosti (fluktuace) pracovní síly.

¹⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 114.

¹⁵ Srov. Tamtéž (pozn. 3), s. 114.

¹⁶ Srov. SIROVÁTKA, T. *Dualizace na trhu práce a strategie outsiderů*. In SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., eds. *Nejistoty na trhu práce*, s. 11.

¹⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59.

¹⁸ Tamtéž, s. 59.

Příležitost pro profesionální růst prakticky neexistuje nebo je omezena.¹⁹ *Watts (1983) tento sektor charakterizuje jako sektor s vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesionální růst. Úroveň nezaměstnanosti také více ovlivňuje mzdovou hladinu v sekundárním než v primárním sektoru.*²⁰

1.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trh kontrolovaný k tomu kompetentními institucemi jako jsou např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR a soustřeďují se na něm oficiální pracovní příležitosti.

Oproti formálnímu trhu práce stojí **neformální trh práce**, který většinou není pod kontrolou úřadů – zejména toho daňového. Koncentrují se na něm aktivity řazené do tzv. **šedé ekonomiky**, jako je nelegální zaměstnávání a podnikání tzv. načerno, a s tím související obcházení daňových i pracovních zákonů. Tyto nelegální formy zaměstnávání na neformálním trhu ale nenahrazují plnohodnotné zaměstnání, i když mohou přinášet mnohdy vyšší příjmy. V poslední době se zvyšuje podíl zaměstnaných načerno, což se týká i zahraničních pracovníků bez pracovního povolení. Stupňuje se také počet lidí, kteří sice mají oficiální zaměstnání na plný či zkrácený úvazek, ale na černém trhu si ještě přivydělávají.²¹

¹⁹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59–60.

²⁰ Tamtéž, s. 60.

²¹ Srov. Tamtéž, s. 61–62.

2 Teorie lidského kapitálu

Teorie lidského kapitálu vychází z toho, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Vzdělávání, získávání kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti jsou chápány jako součást této investice. Rozdíly ve mzdách proto souvisí s rozdíly v hodnotě lidského kapitálu.²²

Lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.²³

Když hovoříme o lidském kapitálu, máme tím na mysli „zboží“, se kterým se na trhu práce obchoduje – tj. lidskou pracovní sílu, která je specifická už jen tím, že si nelze koupit člověka jako takového, ale „pouze“ jeho individuální znalosti a dovednosti.²⁴ Tento kapitál je získáván během života v procesu celoživotního učení, zkušenostmi, praxí (jak z pracovního prostředí, tak i z osobního života) a je formován individuálními osobnostními vlastnostmi každého jedince. Jedná se např. o způsob chování, schopnost komunikace, cílevědomost a vytrvalost. Celkový dojem z člověka dotváří i jeho vzhled, styl oblékání, atraktivita pro okolí.²⁵

Lidský kapitál můžeme vnímat ze dvou aspektů: z ekonomického hlediska pro označení schopností a znalostí pracovníka a dále ze sociální a kulturní dimenze. Sociální dimenze lidského kapitálu (sociální kapitál) souvisí s tím, že vzdělání vnáší do života společně s lepší pracovní pozicí a finančním ohodnocením také nové společenské vztahy a určitou prestiž. To je úzce spjato s kulturní dimenzí lidského kapitálu (kulturním kapitálem), kdy si vzdělaní lidé osvojují určitou úroveň v chování, vyjadřování, jednání a komunikaci, a tím si vytvářejí vztahy a kulturní prostředí, v němž

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58.

²³ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 23.

²⁴ Srov. Tamtéž.

²⁵ Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 33.

žijí nejen oni, ale i jejich rodina a nejbližší. Utvářejí si hodnoty, které si osvojuje další generace.²⁶

Lidé přicházejí na trh práce vybaveni určitými skupinovými a také individuálními dispozicemi.²⁷ *Snaží se uspět s nabídkou své práce a je tedy v jejich zájmu nabízet to, co trh potřebuje. Šance se zvyšují tehdy, je-li nabízena práce kvalifikovaná, specializovaná, ale přitom dostatečně flexibilní, umožňující dosáhnout nakupujícímu, tj. zaměstnavateli, vyššího zhodnocení vložených investic, tj. mzdových i nemzdových nákladů práce.*²⁸

2.1 Vzdělání jako pojistka na trhu práce?

„Dovednosti, které potřebujete k „flexibilizaci“ sebe sama, v zásadě nevyžadují dlouhodobé a systematické vzdělávání. Tím je ovšem velmi pošramocena tržní hodnota akademického titulu.“ (Z. Bauman)²⁹

Neopomenutelnou složkou, o které si člověk může dnes svobodně rozhodovat, je vzdělání.³⁰ *To je vnímáno jako základní stavební prvek lidského kapitálu a náklady spojené s jeho získáním jsou považovány za investice do budoucnosti jednotlivce. Investice, které se musí (či by se měly) svému investorovi v co možná nejkratší časové perspektivě vrátit.³¹ Vzdělání se stalo nezbytností k získání pracovního uplatnění, v tomto smyslu by mělo i chránit proti nezaměstnanosti v porovnání s těmi, kdo dostatečně vzdělání nejsou. Mělo by platit, že vyšší vzdělání zaručí mladým lidem najít atraktivní zaměstnání rychleji, ale opak je někdy pravdou a očekávání nejsou naplněna.³² Toto téma bude blíže rozvedeno v konkrétních problémových skupinách.*

²⁶ Srov. Tamtéž, s. 32–34.

²⁷ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 21.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ BAUMAN, Z. *Individualizovaná společnost*, s. 157.

³⁰ Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 33.

³¹ KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 24–25.

³² Srov. KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výťah a pojišťovna*, s. 71.

Na druhé straně tu stojí tzv. **fenomén převzdělanosti** (overeducated people) oproti rizikové nekvalifikovanosti. Někdy má totiž zaměstnavatel obavy přijmout příliš vzdělaného pracovníka – z důvodu, že takového zaměstnance nebude moci firma dostatečně finančně ohodnotit nebo zaměstnanci nebude plat stačit, eventuálně má vedoucí pracovník obavy, že by mohl přijít o svůj post.³³

V České republice je stále malý počet vysokoškolsky vzdělaných lidí oproti ostatním zemím, kde už po několik desetiletí probíhá demokratické vzdělávání. Vysokoškolské vzdělání by mělo držitele titulu „pojišťovat“, ochraňovat před nástrahami nezaměstnanosti vyšším platem i sociálním statusem. Ovšem je tomu tak v dnešní postmoderní, postindustriální době?³⁴

³³ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 40.

³⁴ Srov. KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*, s. 85.

3 Nezaměstnanost

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště. Být nezaměstnaný neznamená „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání.“³⁵

Podle obecně přijímané definice ILO (International Labour Organization) jsou to osoby bez placeného zaměstnání či osoby mající placené zaměstnání jen na malý počet hodin, pod stanoveným limitem (podzaměstnanost), které jsou registrovány (protože uplatňují nárok na podporu v nezaměstnanosti), hledají nové zaměstnání a jsou schopny a ochotny ihned do něho nastoupit.³⁶

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky.³⁷ Ztráta zaměstnání znamená pro většinu lidí automaticky nepříjemnou situaci, kdy dochází ke snížení životního standardu, ztrátě pracovních a společenských vztahů a kontaktů, přichází finanční nejistota a obavy o budoucnost nejen svoji, ale i své rodiny. Člověk přichází o smysluplné trávení svého času, může začít zpochybňovat své vlastní schopnosti a vinit se.³⁸ Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém.³⁹ Přináší s sebou řadu nepříznivých dopadů, a to např. v ekonomické sféře – ekonomika nevykazuje tolik produkce, kolik je schopna vyrábět, dochází k plýtvání práce živé i zvěčnělé, propadu HDP. Další negativní důsledky se objevují v sociální oblasti. Projevy můžeme pozorovat v samotném individuálním chování jedince (pocity méněcennosti, vlastní neschopnosti, narušení sebedůvěry apod.), postojích nezaměstnaného a vlivu na společnost, domácnost a rodinu. V rodině se to projevuje např. ve změně autority, v narušení

³⁵ KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. eds. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 299.

³⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 331.

³⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti tru práce*, s. 76.

³⁸ Srov. Tamtéž.

³⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 71.

rodinných zvyklostí, vztahů a odkladu důležitých životních rozhodnutí (svatba, děti,...). Můžeme zde zaznamenat vliv na celkovou životní úroveň v důsledku ztráty pracovního příjmu. Člověk se spoléhá na podporu od státu a sociální dávky, což samo o sobě znamená pokles životní úrovně. Při dlouhodobé nezaměstnanosti to může vést až k chudobě a sociálnímu vyloučení.⁴⁰ Nezaměstnanost také brání získání příjmu z investic do vzdělání. *Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál.*⁴¹

3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

*Dlouhodobá nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji chápe také EUROSTAT, ale lze ji sledovat i diferencovaněji (nejčastěji v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců).*⁴²

Dlouhodobá nezaměstnanost se nejvíce vztahuje k cílovým rizikovým skupinám na trhu práce. Jedná se o velmi nežádoucí a nezdravý jev, který představuje pro jedince i společnost významný problém. Nejenže jsou ztraceny pracovní návyky, ale je zde nutná podpora sociálními dávkami. Tento jev je často doprovázen depresi, závislostmi a dalšími sociálně patologickými jevy (např. zvýšená konzumace léků, nikotinu, alkoholu, drog, sebevražedné tendence), jež mohou stávající problém ještě více prohloubit a navyšovat nároky na další výdaje a pomoc od státu.⁴³

U dlouhodobě nezaměstnaného jedince může dojít i k nezvratným psychickým změnám. Člověk ví, že svou situaci nemůže nijak ovlivnit, a o to je situace horší. Po opakovaném nezdaru při hledání zaměstnání narůstá stav beznaděje, frustrace a rezignace na vše. Snižuje se jeho aktivita, je narušeno vnímání času a nezaměstnaný upadá do apatie. Tyto problémy mohou být mnohdy zaměňovány za neochotu pracovat

⁴⁰ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 294–296.

⁴¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 44.

⁴² MIKUŠ, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost*, [online].

⁴³ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 57.

a lenost. Mohou se objevovat různá onemocnění, psychosomatické problémy, dostavovat se poruchy v sebeřízení, jednání, pasivita a další defekty osobnosti, které dále znemožňují nezaměstnanému najít si na pracovním trhu i po delší době nové místo.⁴⁴ *Příliš dlouhá „mezera“ v životopise totiž není pro řadu personalistů (zejména u kvalifikovanější pracovní síly) příliš dobrým signálem.*⁴⁵ *Dlouhodobě nezaměstnaní navíc ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky, sebedůvěru a sebeúctu a ti, kteří mají dlouhodobě nízký nebo nepřiměřený příjem (ať již pracovní nebo sociální), jsou ohroženi zvýšeným rizikem sociální izolace.*⁴⁶

Dlouhodobá nezaměstnanost je soustřeďována v určitých oblastech a sociálních kategoriích. Stát se snaží investovat do speciálních programů, které jsou cílené právě na tyto ohrožené skupiny osob: nekvalifikované osoby, mladiství, ženy, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky hendikepovaní.⁴⁷ Dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažné riziko nejen příjmové chudoby, ale i sociálního vyloučení. Domácnosti dlouhodobě nezaměstnaných lidí se propadají postupně do stále větší finanční tísně, ze které není snadného úniku.⁴⁸

⁴⁴ Srov. MIKUŠ, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost*, [online].

⁴⁵ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 57.

⁴⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 125.

⁴⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 125.

⁴⁸ Srov. MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení* [online], s. 21.

4 Státní politika zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.⁴⁹

Státní politika zaměstnanosti je vytvářena státem a podílejí se na ní další činitelé působící na trhu práce – zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát v rámci provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje s dalšími institucemi, například s územními samosprávnými celky (obcemi), profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a sdruženími osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti pak vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) a Úřad práce České republiky (ÚP ČR).⁵⁰

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je hmotně zabezpečit, kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a tím jim umožnit, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. Pasivní politika byla dříve značně preferována. Ukázalo se však, že sociální dávky problémy neřeší, jsou často zneužívány, nepříznivě ovlivňují postoje lidí a vedou k nárůstu výdajů státu na tyto účely.⁵¹

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti jako součást státní politiky zaměstnanosti přispívá k tvorbě a udržení pracovních míst a napomáhá tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění.⁵² Lze říci, že se jedná o soubor činností, které cílí k aktivizaci, znovuzачlenění, zlepšení pozice pracovníků a rizikových skupin

⁴⁹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 296.

⁵⁰ Srov. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

⁵¹ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 297–298.

⁵² Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 21. 5. 2013. [cit. 2013-12-11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>>.

na trhu práce.⁵³ *Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.*⁵⁴

4.2.1 Zacílení APZ

Jedním z hlavních smyslů aktivní politiky zaměstnanosti je podpora a pomoc s uplatněním rizikových skupin s nějakým handicapem na trhu práce. Proto je důležité, aby tyto handicapy byly určitým způsobem vymezeny, aby se stát, respektive úřady práce, měly o co právně opírat například při rozhodování o příspěvcích a dalších zvýhodněních. Legislativní oporou je § 33 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), jehož znění se ale od 1. 1. 2012 významně změnilo.⁵⁵

Do 31. 12. 2011 § 33 zákona o zaměstnanosti zněl:

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- a) osoby se zdravotním postižením*
- b) osoby do 20 let*
- c) těhotné ženy, kojící ženy, matky do 9. měsíce po porodu*
- d) osoby pečující o dítě do 15 let*
- e) osoby starší 50 let*
- f) osoby déle než 5 měsíců v evidenci ÚP*
- g) osoby potřebující zvláštní pomoc*⁵⁶

Jelikož se v praxi ukazovalo, že řada evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří potřebují podporu APZ, nepatřila do žádné z těchto skupin, tak se znění výše zmiňovaného zákona pozměnilo a zobecnilo, i když většina rizikových uchazečů o zaměstnání nadále patří do skupin, které platily do roku 2011.⁵⁷

⁵³ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 219.

⁵⁴ Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 21. 5. 2013. [cit. 2013-12-11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>>.

⁵⁵ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 220.

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Srov. Tamtéž, s. 221.

Momentálně platí tato definice:

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.⁵⁸

⁵⁸ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

5 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR (ÚP ČR) je územním orgánem státní správy s celostátní působností, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

ÚP má za úkol sledovat a hodnotit stav na trhu práce, nabídku, poptávku, vývoj zaměstnanosti v jednotlivých regionech. Vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zprostředkovává pro ně vhodná pracovní místa, dále vede evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení. Poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou budoucího povolání a rekvalifikací – rekvalifikace také organizuje a zabezpečuje. Rozhoduje o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Spolupracuje s dalšími institucemi, které ovlivňují trh práce, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy. Hospodáří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP.

Pod Úřad práce ČR spadají **krajské pobočky Úřadu práce**, které jsou rozděleny podle jednotlivých krajů a krajských měst České republiky a mají v podstatě stejné funkce, které jsou již vyjmenovány výše se zaměřením na konkrétní kraj své působnosti. Pod krajskými pobočkami pak fungují **kontaktní pracoviště (KoP) ÚP**. Jedná se o pracoviště v určitém městě v kraji. Můžeme si to demonstrovat například na Kontaktním pracovišti ÚP v Táboře, které funguje pod záštitou Krajské pobočky ÚP v Českých Budějovicích. KoP vykonává prakticky totožné činnosti jako výše definovaný Úřad práce ČR a rovněž Krajská pobočka ÚP.⁵⁹

⁵⁹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2013-12-28]. Dostupné na WWW: < <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

5.1 Pomoc cílovým skupinám

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti ve většině vyspělých zemí je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Je to ovšem ne zrovna snadno dosažitelná meta.⁶⁰ Úřad práce ČR se podílí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (§ 104 *Zákona o zaměstnanosti*) na začleňování rizikových, tzv. cílových skupin na trh práce.

Cílové skupiny jsou sociální kategorie, na které je zaměřena zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti. Obecně patří mezi cílové skupiny nekvalifikované osoby a osoby málo vzdělané (včetně osob s málo rozvinutými sociálními dovednostmi), mládež, ženy, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované osoby. Většina zemí má pro příslušníky cílových skupin jak speciální programy jejich rekvalifikace, rehabilitace a přípravy na trh práce, tak i regulace jejich propouštění (ochrana jejich pracovních poměrů i pracovních míst) a přijímání (stanovená povinnost zaměstnávat určitý podíl těchto osob v celku zaměstnanců). Obzvláště to platí v případě osob mentálně a fyzicky handicapovaných, imigrantů ap.⁶¹

5.1.1 Rekvalifikace

Jedná se o významný nástroj v boji proti nezaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí buď získání zcela nové kvalifikace, nebo také zvýšení, rozšíření dosavadní kvalifikace. O rekvalifikaci se jedná také v případě získání kvalifikace pro pracovní uplatnění jedince, který dosud žádné kvalifikace nedosáhl. Vychází se z dosavadního vzdělání, kvalifikace, schopností (i fyzických), dovedností a zdravotního stavu. Jde o vhodnou příležitost právě pro nekvalifikované osoby nebo pro rekvalifikaci osob na žádanější obor.⁶²

Rekvalifikace neboli výcvik, a také vzdělávání pracovní síly, byla vždy základní reakcí na dlouhodobou nezaměstnanost. Nyní je na rekvalifikaci kladen stále větší důraz

⁶⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 124.

⁶¹ Tamtéž, s. 125.

⁶² Srov. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

se zřetelem na naléhavé, rychlé a účinné řešení rizikové dlouhodobé nezaměstnanosti.⁶³ *Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce.*⁶⁴ Výcvik pracovní síly je zpravidla zaměřen na její krátkodobé uplatnění na trhu práce, ale je zároveň investicí do budoucna. Rekvalifikace a její programy se sice snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale soustřeďují se především na rizikové skupiny. Speciální **rekvalifikační programy** jsou zaměřeny předně na návrat dlouhodobě nezaměstnaných jedinců na trh práce, zlepšení pozice a konkurenceschopnosti skupinám vystaveným zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání. Programy rekvalifikace jsou zaměřeny na sociální kategorie (cílové skupiny – target groups), kterým se věnuje zvýšená pozornost – jedná se např. o výcvik dospělých, nezaměstnaných a handicapovaných mladistvých, podpora nezaměstnaných, kteří začínají samostatně podnikat (poskytnutí know how). Dále existují programy obecně zaměřené na zvyšování flexibility pracovní síly, rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných a rozvoj všeobecného a učňovského školství.

Rekvalifikace může ovšem ukázat i svoji odvrácenou tvář, a to, jestliže je necílená a neefektivní. Jedná se o situaci, kdy jedinec i přes získanou kvalifikaci zůstane nadále bez zaměstnání, nemůže se stále pracovním uplatnit. Potvrzuje si tím svou zbytečnost, nedostatečnost obstat na trhu práce, což může vést k řadě psychických a zdravotních dopadů.⁶⁵

5.1.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jde o pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje či zřizuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je právě uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zabezpečit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa ÚP může poskytnout

⁶³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 122.

⁶⁴ Tamtéž, s. 122.

⁶⁵ Srov. Tamtéž.

příspěvek.⁶⁶ Tento projekt je zaměřený na cílové rizikové skupiny, přispívá k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapů na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s nedostatečnou kvalifikací apod.), kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Jedná se o nejúčinnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Projekt a jeho součásti jsou realizovány prostřednictvím sítě úřadů práce.⁶⁷

5.1.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jedná se o pracovní místa, jež vytváří zaměstnavatel nejdéle na 1 rok, a to i opakovaně, na základě dohody s ÚP, který může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Jde většinou o časově omezenou pracovní příležitost, která spočívá především v úklidu a údržbě veřejných budov, prostranství, komunikací.⁶⁸ *Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Doplňkovou aktivitou projektu jsou rekvalifikace, které jsou realizované s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce a které jsou pro výkon dané práce nezbytné. Účelem projektu je podpora zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním.*⁶⁹ Soustřeďuje se zejména na osoby

⁶⁶ Srov. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

⁶⁷ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Společensky účelná pracovní místa. Popis projektu* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 29. 10. 2013. [cit. 2014-01-29]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista>.

⁶⁸ Srov. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

⁶⁹ Integrovaný portál MPSV. *Veřejně prospěšné práce. Popis projektu* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 29. 10. 2013. [cit. 2014-01-29]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace>.

s nízkou nebo žádnou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané, jedince starší nebo se zdravotním omezením apod. Je umožněno získat a obnovit pracovní návyky, které do jisté míry fungují i jako prevence sociálně patologických jevů a napomáhá zpětné integraci do společnosti. Projekt je podporován formou příspěvku na mzdové náklady při vytváření veřejně prospěšných prací zaměstnavateli a obcemi.⁷⁰

5.1.4 Pomoc ÚP zdravotně postiženým

Jak už bylo několikrát zmiňováno, osobám se zdravotním postižením (OZP) se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana a podpora i z důvodu jejich větší zranitelnosti. Úřad práce se snaží napomáhat těmto jedincům hned několika možnými způsoby:

V rámci **pracovní rehabilitace** se ÚP zaměřuje na souvislé činnosti orientované na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP. Na základě žádosti a sestavení individuálního plánu ji zabezpečují krajské pobočky ÚP a hradí s ní spojené náklady.

Příprava k práci má za úkol zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodnou pracovní pozici opět na základě písemné dohody s ÚP. Tato příprava k práci může být uskutečňována i s podporou asistenta zdravotně znevýhodněného. Trvá však nejdéle po dobu 24 měsíců.

Vedle pracovní rehabilitace a přípravy k práci OZP stojí ještě **specializované rekvalifikační kurzy**, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako běžné rekvalifikace.

Další možností jsou **chráněná pracovní místa (CHPM)**, která jsou zřizována na základě písemné dohody s ÚP pro osoby se zdravotním postižením po dobu 3 let.

⁷⁰ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Veřejně prospěšné práce. Popis projektu* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 29. 10. 2013. [cit. 2014-01-29]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace>.

Úřad práce na tyto pozice poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chrněné pracovní místo (mzda OZP) a příspěvek (pro zaměstnavatele, zřizovatele CHPM) na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁷¹

Významnou podporou od státu pro osoby zdravotně postižené je zřizování společensky účelných pracovních míst, vyhrazených společensky účelných pracovních míst a zkrácených pracovních úvazků. Obdobná pravidla jako pro zdravotně postižené platí i pro mladé uchazeče o zaměstnání s chybějící praxí. Stejně jako OZP jsou také přednostně podporováni.⁷²

5.1.5 Job club

*Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách o 8 – 10 účastnících (5 – 6 schůzek, 3 – 4 hodiny, 1 – 2krát týdně, popř. přizpůsobeno potřebám skupiny).*⁷³

Job club byl původně zacílen jen na uchazeče o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti. Momentálně je však Job club určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří na sobě chtějí pracovat, orientovat se na trhu práce, zlepšit si sebevědomí, sebezprezentaci, komunikaci, naučit se seberealizaci a zvládat nepříjemné situace, jež jsou s nezaměstnaností spojeny. Je zprostředkovatelem různých druhů poradenství (pracovní, finanční,...) včetně rekvalifikace.⁷⁴

⁷¹ Srov. MPSV ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2014-01-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8>>.

⁷² Srov. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014. Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*, s. 12.

⁷³ Integrovaný portál MPSV. *Job club* [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2014-03-03]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

⁷⁴ Srov. Tamtéž.

6 Marginalizace a rizikové faktory na trhu práce

Jednou ze základních forem sociální exkluze je dnes marginalizace na trhu práce. Ať již jde o nezaměstnanost (vyloučení z placené práce), nebo o vytlačení na sekundární trh práce a segmentarizaci pracovní kariéry čili časté střídání placeného zaměstnání a nezaměstnanost (vyloučení z „dobré práce“).⁷⁵ Dlouhodobá, masová nezaměstnanost zapříčiňuje nárůst osob a rodin vyloučených ze sociální spravedlnosti.⁷⁶ Sociální vyloučení znamená jistým způsobem vyloučení ze standardu života, životních šancí (stálého zaměstnání), financí (chudoba), vzdělání, zdravotní péče. Je doprovázeno řadou nepříznivých jevů (např. zoufalství, beznaděj, apatie).⁷⁷

Marginalizaci na trhu práce lze chápat jako „proces“, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál.⁷⁸

Nejspolehlivějším ukazatelem marginalizace nějaké skupiny na trhu práce je její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti, může nabývat až podobu diskriminace a být také důsledkem regulace trhu práce (např. minimální mzda) nebo rozhodnutí samotných marginalizovaných jedinců.⁷⁹ Marginalizace na trhu práce se projevuje nízkými výdělky, nejistotou pracovního místa, které nemá příliš atraktivní charakter a podmínkami jejich práce, ale i vyšším podílem nestandardních pracovních poměrů.⁸⁰

Objektem marginalizace mohou být celé sociální kategorie či skupiny (nejčastěji má tato marginalizace podobu diskriminace), či jednotlivci (nejčastěji je v tomto případě založena na absenci lidského kapitálu). Mohou to být ženy, mladiství, staré

⁷⁵ MAREŠ, P. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení* [online], s. 288.

⁷⁶ Srov. Tamtéž.

⁷⁷ Srov. Tamtéž, s. 289.

⁷⁸ DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace.*

In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, s. 23.

⁷⁹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 65.

⁸⁰ Srov. MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení* [online], s. 22.

*osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva či konkrétní sociální skupiny.*⁸¹

Není sporu, že výše zmíněné sociální skupiny mají odlišné, obtížnější schopnosti a možnosti reagovat na změny, které s sebou přináší trh práce a jeho postupný vývoj. Chybějící nebo nedostatečné vzdělání, kvalifikace, vyšší nebo naopak nízký věk, pohlaví, zdravotní postižení, odlišná barva pleti, národnost, etnikum jsou často velkou bariérou v pracovním uplatnění. Někdy ani opravdu velké nasazení a motivace nemohou zabránit negativním dopadům nejen v oblasti zaměstnanosti, ale například i v oblasti sociální (sociální patologie apod.). Proto tyto skupiny vyžadují zvýšenou pozornost, prevenci z hlediska své rizikovosti na trhu práce. Je důležité jim pomoci v hledání té správné cesty z tohoto ohrožení.⁸²

6.1 Lidé bez kvalifikace

Je skutečností, že lidé s vyšší kvalifikací mají na trhu práce podstatně větší úspěch. Různé průzkumy ukazují, že nejvíce nezaměstnaných je mezi těmi, jejichž kvalifikace je velmi malá nebo úplně žádná. Pracovní uplatnění této skupiny je tak stále obtížnější. Navíc na pracovní trh nastupuje levná pracovní síla ze zahraničí, která pracuje za velice nízkou mzdu a ubírá místa právě těmto málo kvalifikovaným. V rámci restrukturalizace hospodářství také zanikla některá místa, která byla dříve spojována právě s nízkou kvalifikací. Důležitým činitelem je nechuť této skupiny lidí se dále vzdělávat, rekvalifikovat se v jiném oboru, kurzu. Roli hraje také nepříliš motivující fungování sociální politiky státu, která zajišťuje poměrně pohodlné živobytí založené na sociálních dávkách. Vystává zde i otázka zapojení do šedé ekonomiky, kdy řada lidí z této skupiny pracuje načerno.⁸³ Lidé s nižší úrovní vzdělání či nekvalifikovaní hůře zvládají zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti v porovnání s kvalifikovanými jedinci. Objevují se u nich pocity méněcennosti, bezmocnosti, spoléhání na sociální pomoc státu či někoho

⁸¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 65.

⁸² Srov. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 139.

⁸³ Srov. Tamtéž, s. 139–141.

jiného. To je nejspíše způsobeno nahromaděním negativních zkušeností při hledání práce.⁸⁴

6.2 Mladiství (do 18 let)

Problémy v uplatnění mladistvých na trhu práce jsou v posledních letech způsobeny především menší nabídkou vhodných pracovních míst, nedokončeným či nedostatečným vzděláním, nepoměrem mezi vzděláním, praxí a požadavky zaměstnavatelů, příliš nízkým věkem a dále nereálnými požadavky na nástupní mzdu. Podíl na této situaci má i obecně klesající zájem mladých lidí o řemeslnou a manuální práci. U mladistvých uchazečů o zaměstnání, zejména se základním vzděláním, se lze setkat s nedostatečnou motivací najít zaměstnání, která nezřídka pramení z nedokonalé nastaveného systému sociálních dávek a také určité smířenosti se situací, kdy je stát považován za instituci, která se o ně postará téměř za každé situace.⁸⁵ Mladistvému po ukončení základní školní docházky nevzniká žádný nárok na hmotné zabezpečení a je zde podstatně nižší šance na získání pracovního uplatnění. Do této skupiny spadají i mladí lidé, kteří sice začali studovat střední školu, ale nedokončili ji. V těchto případech rodině s nezaměstnaným mladistvým vznikají jak ekonomické, tak i vážné psychologické a výchovné obtíže.⁸⁶

6.3 Absolventi škol

Potíže s hledáním adekvátního pracovního uplatnění, které by odpovídalo vzdělání a kvalifikaci, mají mladí lidé po skončení přípravy na budoucí povolání – absolventi.⁸⁷ *Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle*

⁸⁴ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732–733.

⁸⁵ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012*, [online], s. 19.

⁸⁶ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 111.

⁸⁷ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 146–147.

*místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.*⁸⁸

Specifickým rysem této skupiny jsou chybějící praktické zkušenosti – nejen převedení teoretických poznatků do praxe, ale i chybějící pracovní návyky, s čímž souvisí nemožnost realizovat se v oboru, který studovali (znalosti a dovednosti stagnují, zastarávají a dále se nerozvíjí).⁸⁹

Aktuálními otázkami také začínají být neodpovídající struktura oborů ve vazbě na potřeby trhu práce a v neposlední řadě neodpovídající úroveň absolventů žádaných oborů. Mnohdy se stává, že některé marketingově zdatné školy umějí své potencionální studenty (i jejich rodiče) nalákat na uplatnění, perspektivou svých oborů a absolventů na trhu práce, ovšem realita je bohužel jiná – na trhu práce mezitím vymizela poptávka po oboru, který studovali a jevil se jako perspektivní. Vzdělávání a vzdělávací instituce po roce 1989 řeší další nepříjemný efekt, a to ubývající počet absolventů základních a středních škol. Střední i vysoké školy přijímají studenty, aby co nejvíce naplnily kapacitu, což nepříznivě ovlivňuje kvalitu výstupu – tj. úroveň absolventů. Maturitní vysvědčení, dnes i vysokoškolský diplom, již nejsou vnímány jako adekvátní důkaz o osobnostní úrovni, intelektu a profesní odbornosti.⁹⁰

U absolventů, jako zástupců ohrožené skupiny nezaměstnaných, hrozí nejenom ekonomické (finanční) obtíže, ale dále problémy psychologické (resp. psychické), kdy se navyšuje riziko asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích.⁹¹

Ve vztahu k rizikovým skupinám mladistvých a absolventů se objevuje fenomén tzv. **NEET generation**. Ten můžeme vymezit jako: *Osoby, které nejsou zaměstnány, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy*“ (z anglického „not

⁸⁸ Integrovaný portál MPSV. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování* [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2014-03-05]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>.

⁸⁹ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 146–147.

⁹⁰ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 37–39.

⁹¹ Srov. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 301.

in employment, education or training“). Definice je v zásadě zcela prostá, označuje osoby, které v současné době nemají zaměstnání, neúčastní se odborné přípravy nebo nejsou klasifikovány jako studující. Jedná se o míru vyčlenění z trhu práce a možná i ze společnosti obecně.⁹² Hovoříme o určitém stigmatu, snížení životních šancí mladistvých a absolventů (věkové skupiny v rozmezí cca 15/16 let až 24/34 let – dle příslušné země), kteří se dále nevzdělávají, nejsou zaměstnání, v extrémních případech ani nevycházejí z domova, respektive bytu svých rodičů, kteří je živí. Jedná se o odklad dospělosti, životních etap (manželství, rodičovství apod.) a povinností s nimi spojenými.⁹³

6.4 Osoby starší 50let (předdůchodový věk)

Tato skupina prožívá ztrátu zaměstnání asi nejobtížněji. Jejich nezaměstnání je často spojováno se strachem, pocity bezradnosti, sebelítosti, ztrátou sebedůvěry, celkovým nátlakem na psychiku jedince a rezignací.⁹⁴

Pro některé zaměstnavatele se jeví zaměstnávání starších lidí jako neefektivní, horší investice, ve srovnání s mladými uchazeči, kteří jsou plní sil. Starší člověk, který zastával svou funkci i po mnoho let, může přijít o zaměstnání prakticky „přes noc“ a další se mu shání právě kvůli věku mnohem hůře. Když se mu přece jenom nějaká práce podaří sehnat, je až úzkostlivě opatrný, hlídá si své jednání a chování, snaží se nevytvářet situace, které by mohly ohrozit jeho pracovní uplatnění, čímž se minimalizuje jak riziko ztráty zaměstnání, tak i jeho pracovní kreativita. Navíc čím je člověk starší, tím pevněji jsou ukotveny jeho návykové stereotypy a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Pro každého člověka, nejen pro staršího 50 let, je ztráta zaměstnání důležitým životním přeorientováním, které je provázeno omezením

⁹² Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. *NEET – mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní a neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy: charakteristika, náklady a politické reakce v Evropě* [online]. EU: Eurofound, 2012. [cit. 2014-02-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/541/cs/1/EF12541CS.pdf>>.

⁹³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 332.

⁹⁴ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 111.

příjmu, životní úrovně, ztrátou kvalifikace a sociálních kontaktů, poklesem sebedůvěry a často se zhoršuje i zdravotní stav v důsledku psychického vypětí.⁹⁵

V současnosti je nutné posilovat společnost v tom názoru, že zaměstnávání starších osob je v zájmu všech generací.⁹⁶ *Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně a psychologicky (i ekonomicky) posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“.*⁹⁷

*Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.*⁹⁸

6.5 Ženy

Zaměstnanost žen je často diskutovanou otázkou. Na trhu práce je stále upřednostňována mužská pracovní síla z důvodu její nezatíženosti starostmi o děti a domácnost a větší mobilitou. Oproti tomu se u ženy předpokládá, že se jednou bude chtít stát matkou (pokud jí už není) a nižší fyzická zdatnost.⁹⁹

V moderní společnosti se prosazuje **genderový mainstreaming** – úsilí o dosažení rovnosti žen a mužů v jejich osobním i profesním životě, což ovšem žádná legislativa úplně nezajistí. V praxi se jedná o neodůvodněné rozdíly v dostupnosti práce, v rozdílnosti platového ohodnocení žen a mužů, nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích a omezení v kariérním růstu.¹⁰⁰

⁹⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 112.

⁹⁶ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*, s. 155.

⁹⁷ Tamtéž, s. 155.

⁹⁸ VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. [online], s. 5.

⁹⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

¹⁰⁰ Srov. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 308.

U žen se tedy projevuje celá řada genderových příčin, přičemž dopady na ženy s dětmi jsou ještě výraznější. Ženy jsou často podprezentovány především v manažerských a řídicích pozicích. Pokud už se objeví ve vyšších pozicích, pak je to místo s nižší odpovědností. Platové podmínky jsou rovněž zatíženy generovou segmentací, především u žen, které mají na starosti výchovu nezletilých dětí (ve statistikách uváděny jako Osoby pečující o dítě do 15 let). I zde ale hraje roli vzdělání a kvalifikace ženy. Ty nekvalifikované snadněji přicházejí o zaměstnání a obtížněji ho nacházejí. S rostoucím vzděláním riziko nezaměstnanosti klesá.¹⁰¹

Jestliže žena ztrácí zaměstnání, není v důsledku toho tak sociálně stigmatizována jako muž. Práce v domácnosti je chápána jako přijatelná alternativa. Mnohé mladé ženy reagují na ztrátu zaměstnání těhotenstvím. Mateřství je v tomto případě plnohodnotnou náhradou profese.¹⁰²

Zaměstnavatelé zdánlivě nereagují na požadavek vytvářet pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou a dávají přednost provozům na více směn. I proto s sebou ženy, jako matky, přinášejí navíc časté absence v zaměstnání, což může narušovat pracovní proces, jeho plynulost, přinášet další komplikace pro zaměstnavatele a negativní hodnocení pracovnice. V tomto ohledu už je samo o sobě obtížné skloubit dohromady roli matky a pracovními povinnostmi. Navíc všude „číhá“ obávané ekonomické ohrožení, které se nevyhýbá nejen ženám samoživitelkám a přináší tak s sebou tíživé životní i sociální situace.¹⁰³

S problematikou zaměstnávání žen velice úzce souvisí otázka dítěte jako pracovního handicapu.

¹⁰¹ Srov. SIROVÁTKA, T., HORA, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 179–181.

¹⁰² VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 740.

¹⁰³ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

6.6 Dítě jako pracovní handicap

Matky s malými dětmi reprezentují jednu z problémových skupin na trhu práce ohrožených především dlouhodobou nezaměstnaností, jelikož nástup na rodičovskou dovolenou totiž znamená přerušení pracovních kontaktů a kariéry na několik let (zpravidla do 3 let věku dítěte). V případě, že žena zůstane doma s dítětem delší dobu, zaměstnavatel jí nemusí dále držet pracovní místo, a ta si tak po skončení rodičovské dovolené musí hledat nové zaměstnání. Nemluvě o tom, že dlouhou dobu nepracovala (v oboru), se takovéto ženě hledá práce obtížněji.¹⁰⁴ *Pokud ženy po mateřské dovolené hledají nové zaměstnání, stává se pro ně mateřství znevýhodňujícím faktorem. Zaměstnavatelé se totiž v rozporu se zákoníkem práce při přijímání pracovníků dotazují na rodinnou situaci a dávají přednost těm uchazečům, kteří potencionálně nemají absence z důvodu nemoci dětí, tj. mužům, případně ženám s odrostlými dětmi.*¹⁰⁵

Problematika dítěte jako handicapu se už netýká v dnešní společnosti jen žen. Žijeme v době, kdy se častěji objevují na rodičovské dovolené i v roli pečovatele o dítě muži – tzv. noví otcové, muži v domácnosti. Důvodem může být stejný problém jako již výše zmíněný u žen – muž nemůže dlouhodobě nalézt pracovní místo. Dalo by se tady také hovořit o jistém „úniku do otcovství“. Dalším argumentem je lépe placené zaměstnání nebo budování kariéry partnerky/matky, která po krátké době po porodu nastupuje opět do svého zaměstnání a rodinu živí z důvodu perspektivnější a lépe placené práce.¹⁰⁶

Ženy, a stejně tak muži, kteří se starají o děti (nejčastěji do 15 let věku dítěte), jsou omezeni už při samotném hledání zaměstnání. Můžeme zde hovořit i o jistém způsobu diskriminace na základě rodičovství, se kterým je spojená kupříkladu péče o dítě v době

¹⁰⁴ Srov. VÝBORNÁ, R. *Matky malých dětí: placená péče o dítě jako podmínka a zároveň možnost participace na trhu práce*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, s. 157.

¹⁰⁵ PFEIFEROVÁ, Š. *Matky samoživitelky na trhu práce*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.*, s. 185.

¹⁰⁶ Srov. BECK, U. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*, s. 170–171.

jeho nemoci, aktivity dítěte, a tedy i častá nepřítomnost pečovatele, muže či ženy, v zaměstnání, což je zaměstnavateli ne zrovna příliš vítáno.¹⁰⁷

6.7 Osoby se zdravotním postižením

*Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.*¹⁰⁸

Takto handicapovaní mají sice možnost uplatnit se v chráněných dílnách, chráněných pracovních místech, ale počet takovýchto pozic je velmi často omezen. Tím klesá i možnost zdravotně postižených uplatnit se na pracovním trhu.¹⁰⁹ *U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální, a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti.*¹¹⁰ Doba jejich evidence na ÚP je až několikrát delší než evidence zdravých osob, čímž se jasně snižuje šance zdravotně postižených uplatnit se na trhu práce. Zdravotně znevýhodnění patří tak stále k nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání z pohledu možnosti uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé nejeví zájem zaměstnávat tyto osoby, a to ani přes širokou celospolečenskou osvětu. Jedním z důvodů malého zájmu je nemocnost, která bývá u zdravotně postižených větší. Dalším důvodem je malá nabídka míst, která by svým charakterem vyhovovala pracovnímu zatížení OZP, a částečných úvazků. Problémem bývá i jejich nízká kvalifikace a určitá

¹⁰⁷ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

¹⁰⁸ Projekt CHD NET. *Slovník pojmů* [online]. České Budějovice: Jihočeská rozvojová, o.p.s., 2013. [cit. 2014-02-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.chdnet.cz/cz/page/slovník-pojmu>>.

¹⁰⁹ Srov. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 301.

¹¹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

obava z nových činností, pro které je třeba podstoupit doškolení, rekvalifikace a podobně.¹¹¹

Důsledky zdravotního postižení, ať už tělesného nebo psychického, představují pro tohoto člověka jisté sociální bariéry a velkou zátěž. Práce pro něj mnohdy může znamenat návrat do „normálního“ života. V zaměstnání může nalézat nové sociální kontakty, realizovat se po více stránkách, a tím si zvýšit svou soběstačnost, sebepojetí a sebehodnocení. Proto má práce pro osoby se zdravotním postižením nejen význam ekonomický, ale i rehabilitační, významně napomáhá také k sociální adaptaci postiženého. Znamená to pro něj, že se odpoutává (např. od svých pečovatелů), stává užitečným pro sebe i společnost a má možnost začít žít lepší a mnohdy kvalitnější život.¹¹²

Společnost se sice všeobecně snaží integrovat zdravotně znevýhodněné do společnosti i pracovního prostředí, zajišťovat materiální potřeby těchto jedinců, ale jejich začlenění závisí z velké části na legislativě, ekonomickém a sociálním nastavení politiky státu.¹¹³

¹¹¹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012* [online], s. 20.

¹¹² Srov. OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. [online], s. 28.

¹¹³ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je analyzovat problémové (marginální) skupiny nezaměstnaných a handicapy na trhu práce, jako je nedostatečné či vysoké vzdělání, znevýhodnění z hlediska věku, genderu nebo zdravotního postižení, jelikož tyto rizikové faktory znesnadňují perspektivní uplatnění na trhu práce a zapříčiňují tak zejména dlouhodobou nezaměstnanost. Cílem je zjistit podíly takto znevýhodněných evidovaných nezaměstnaných na tábořském trhu práce v letech 2011–2013.

7.1 Stanovení a zdůvodnění hypotézy

Hypotéza je formulována dle vymezených cílů bakalářské práce s ohledem na zjistitelná data především ze čtvrtletních statistik ÚP. Nutno dodat, že se jedná pouze o evidované uchazeče o zaměstnání na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Táboře.

Hypotéza:

„Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří lidé s handicapem nedostatečného či příliš vysokého vzdělání, předdůchodového věku, zdravotního postižení a genderu.“

8 Charakteristika zkoumaného okresu Tábor

Okres Tábor se rozkládá v severní části Jihočeského kraje. Rozlohou 1 326 km² se jedná o pátý největší okres Jihočeského kraje. Vedle okresů Písek, České Budějovice a Jindřichův Hradec sousedí na západě s krajem Vysočina a na severu se Středočeským krajem. Počtem 103 tisíc obyvatel Táborsko zaujímá druhé místo v kraji, přičemž hustota osídlení na km² je 77 osob. Největší podíl obyvatel čítá město Tábor s 36 tisíci obyvatel. V dlouhodobějším vývoji od roku 1990 počet obyvatel v okrese rovnoměrně klesal až do roku 2005. Od roku 2006 se však tento negativní vliv eliminoval přistěhovačným obyvatelstvem, jež je hlavním zdrojem nárůstu počtu obyvatel.

Hlavním vodními toky tohoto regionu je řeka Lužnice a Nežárka. Najdeme zde též hojný počet rybníků, např. Horusický (třetí největší v ČR), Sudoměřický. V Táboře byla roku 1492 zbudována nejstarší údolní přehradní nádrž v Čechách Jordán, sloužící k rekreaci a jako zdroj pitné vody. Důležitými dopravními komunikacemi jsou silnice I/3 E55 ve směru Praha – Tábor – České Budějovice – Línec, I/19 ve směru Pelhřimov – Milevsko – Plzeň, železniční uzly ve směru Praha – Č. Budějovice, Tábor – Písek – Ražice, Veselí nad Lužnicí – Č. Velenice, Tábor – Horní Cerekev a Veselí nad Lužnicí – Horní Cerekev. Zajímavostí je, že mezi městy Tábor a Bechyně byla F. Křižíkem vystavěna v letech 1902–1903 první elektrická dráha v Čechách.¹¹⁴

Region Tábor se podle metodiky z roku 1995 dělí na 7 mikroregionů: Bechyňsko, Chýnovsko, Jistebnicko, Mladovožicko, Soběslavsko, Táborsko a Veselsko. V jednotlivých regionech se liší ekonomicko-hospodářská situace, která se odráží i v míře nezaměstnanosti. Nejvíce soběstačným je z tohoto hlediska Tábor, který je administrativně správním, hospodářským a kulturním centrem celého regionu, čemuž odpovídá i rozmanitá dopravní obslužnost. Nalézají zde pracovní uplatnění i obyvatelé z ostatních mikroregionů, což vede ke snižování nezaměstnanosti v okolních oblastech.¹¹⁵

¹¹⁴ Srov. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Tábor* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. [cit. 2014-03-06]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ta>.

¹¹⁵ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2010* [online].

Táborsko lze označit za průmyslově-zemědělský region a nejprůmyslovější okres v rámci Jihočeského kraje – především oblast Tábor – Sezimovo Ústí - Planá nad Lužnicí, která je četně propojená železniční i autobusovou dopravou.¹¹⁶ Lidé jsou zde zaměstnaní především v průmyslu, který zde zastává dominantní zastoupení. Větší podíly zaměstnanců jsou v okrese také zaznamenány v zemědělství a obchodu. Naopak nižší je zastoupení zvláště v službách.¹¹⁷

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele na Táborsku, zejména z oblasti průmyslu, řadíme:

- KOVOSVIT MAS, a.s., – Sezimovo Ústí – vývoj, výroba a prodej obráběcích strojů, slévárenství,
- GREINER PERFOAM s.r.o., – pracoviště Tábor, Mladá Vožice, Šebířov – výroba elektrotechnických polotovarů materiálů na bázi organických a anorganických látek,¹¹⁸
- Brisk Tábor a.s., – vývoj, výroba a prodej žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů,
- HOCHTIEF CZ a.s., – Sezimovo Ústí, Planá nad Lužnicí) – výstavba pozemních a inženýrských staveb,
- ELK a.s., (Planá nad Lužnicí) – konstrukce a stavba montovaných domků, srubů a nízkoenergetických domů.
- Domita a.s., (Tábor) – výroba a prodej pečiva.¹¹⁹

¹¹⁶ Srov. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Tábor* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. [cit. 2014-03-06]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ta>.

¹¹⁷ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2010* [online].

¹¹⁸ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012* [online].

¹¹⁹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2010* [online].

8.1 Průřez nezaměstnaností na Táborsku

Zde bych chtěla uvést srovnání míry nezaměstnanosti v okr. Tábor za posledních 6 let ve srovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice.

Tab. 1 Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2013

Rok	Nezaměstnanost v okr. Tábor (v %)	Nezaměstnanost v ČR (v %)
2008	4,2	5,4
2009	7,3	8,0
2010	9,1	9,0
2011	9,3	8,6
2012	9,3	8,6
2013	7,4	7,7

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Statistiky nezaměstnanosti.¹²⁰, vlastní zpracování.

8.2 Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Táboře

V případě tábořského kontaktního pracoviště ÚP se jedná o organizační složku Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích. Zajišťuje zprostředkování zaměstnání, státní sociální podporu, hmotnou nouzi, sociální služby a příspěvky na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením.¹²¹

V rámci reformy veřejné správy byly vyhláškou Ministerstva vnitra ČR č. 388/2002 stanoveny 2 správní obvody obcí s rozšířenou působností na území bývalého okresu Tábor, a to Tábor a Soběslav. Úřad práce v Táboře nadále působí na území bývalého okresu, kde je sledována i situace na trhu práce.¹²²

¹²⁰ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

¹²¹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Kontaktní pracoviště Tábor* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/kop/tabor>>.

¹²² Integrovaný portál MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2010* [online].

9 Charakteristika zkoumaného vzorku

Výzkumným vzorkem jsou uchazeči o zaměstnání, především ti, kterým je věnována zvýšená péče z hlediska věku, pohlaví, kvalifikace či zdravotního postižení, jež byli evidováni v letech 2011–2013 na táborském Úřadu práce.

Uchazeče o zaměstnání můžeme vymezit jako fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má trvalé bydliště. Při splnění určitých podmínek stanovených zákonem jedinec zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.¹²³

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí od ledna 2013 na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem „*Podíl nezaměstnaných osob*“, vyjadřující podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let. Tento ukazatel nahrazuje do té doby zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která srovnává všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.¹²⁴ Tato změna je samozřejmě ve výzkumu zohledněna.

¹²³ Srov. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014, [online].

¹²⁴ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Dostupné na WWW: < http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

10 Metodika výzkumu

K provedení praktické části bakalářské práce jsem zvolila jako výzkumnou metodu kvantitativní výzkum, který je prováděn pomocí sekundární analýzy dat. Touto technikou mapuji vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin trhu práce na Táborsku v letech 2011 až 2013. Využity jsou již zpracované údaje z čtvrtletních statistik uvedených na Integrovaném portálu MPSV a ze Statistických ročenek trhu práce v České republice. Údaje z těchto statistik se zaměřují na přímé vymezení některých rizikových skupin – např. žen a osob se zdravotním postižením. Handicapy z hlediska nízkého či vysokého vzdělání a věku jsou tak vyabstrahovány zvlášť z údajů o strukturách uchazečů o zaměstnání.

Z dostupných čtvrtletních dat jsem vytvářela roční průměry nezaměstnanosti celkem a průměrné počty uchazečů rizikových skupin. Některé výsledné průměry jsem dále zaokrouhlovala směrem nahoru, procentuální výběry jsou zaokrouhleny na jedno desetinné místo. Výsledky umístěné do vlastních zpracovaných tabulek jsou tedy uváděny v průměrných (zaokrouhlených) hodnotách či procentech. Jednotlivé čtvrtletní údaje, ze kterých bylo čerpáno a vznikla z nich výsledná data, jsou dostupné v přílohách.

11 Prezentace a interpretace sběru dat

Hypotéza

„Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří lidé s handicapem nedostatečného či příliš vysokého vzdělání, předdůchodového věku, zdravotního postižení a genderu.“

K následujícímu ověření hypotézy jsou využita dostupná data z Integrovaného portálu MPSV ČR. V rámci sekundární analýzy dat jsou zpracovány vlastní tabulky, kde jsou uvedeny průměrné nebo procentuální výpočty ze čtvrtletních statistik týkajících se struktury uchazečů o zaměstnání z let 2011–2013.

Riziko nedostatečného nebo příliš vysokého vzdělání

Mezi nedostatečně vzdělané lze zařadit mladistvé do 18 let věku, kteří mnohdy nemají dostatečné vzdělání z důvodu nedokončené základní povinné školní docházky (ve statistikách s uvedenými stupni A, B) a dále mladiství se základním vzděláním či praktickou školou (stupeň C). Stupně vzdělání jsou detailněji rozvedeny v příloze.

Tab. 2 Mladiství na Táborsku

Rok	Uchazeči celkem	Uchazeči do 18 let celkem	V %	Z toho dívky	V %
2011	4 992	35	0,7	18	0,4
2012	4 844	57	1,2	30	0,6
2013	5 171	36	0,7	19	0,4

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹²⁵, vlastní zpracování

Uvedený přehled ukazuje, jak se za poslední roky vyvíjel v táborském regionu počet nezaměstnaných mladistvých. Můžeme pozorovat celkový počet všech uchazečů o zaměstnání ve srovnání s výčtem mladistvých celkem a v procentuálním zastoupení. Dále dívky z celkového počtu mladistvých a v procentech z celku. Mírný výkyv na 1,2 % v celkové evidenci mladistvých byl zaznamenán v roce 2012, ten se však

¹²⁵ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

v roce 2013 vrátil na stejnou hodnotu jako v roce 2011 s 0,7 % evidovaných uchazečů. Dá se říci, že dívky pokaždé tvořily polovinu z celkového výčtu nezaměstnaných mladistvých.

Lze předpokládat, že se jedná právě o uchazeče se základním vzděláním, ty, co nedokončili z nějakého důvodu střední školu nebo ji ani nezačali studovat.

Tab. 3 Vzdělání nezaměstnaných na Táborsku

Rok		2011		2012		2013	
Stupeň	Celkem uchazečů	4 992		4 844		5 171	
	Z toho uchazečů:	Celkem	v %	Celkem	v %	Celkem	v %
A	bez vzdělání	15	0,3	12	0,2	10	0,2
B	neúplné základní vzdělání	7	0,1	8	0,2	9	0,2
C	základní vzdělání	1 046	21	1 027	21,2	1 096	21,2
D	nižší střední vzdělání	2	0,04	3	0,1	2	0,04
E	nižší střední odborné vzdělání	147	2,9	96	2	78	1,5
H	střední odborné vzdělání s výučním listem	2 071	41,5	2 053	42,4	2 209	42,7
J	střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu	56	1,1	40	0,8	32	0,6
K	ÚSV	140	2,8	115	2,4	119	2,3
L	ÚSO s vyučením a maturitou	250	5	192	4	181	3,5
M	ÚSO s maturitou bez vyučení	877	17,6	917	18,9	998	19,3
N	VOŠ, vyšší odborné vzdělání	68	1,4	66	1,4	85	1,6
R	bakalářské vzdělání	53	1,1	60	1,2	94	1,8
T	VŠ	261	5,2	251	5,2	254	4,9
V	doktorské vzdělání	1	0,02	4	0,1	4	0,1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹²⁶, vlastní zpracování.

¹²⁶ Srov. Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Tato interpretace dat vychází ze čtvrtletní statistiky uchazečů o zaměstnání. Z hlediska dosaženého vzdělání jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem (H), na druhé pozici osoby se základním vzděláním (C), třetí místo patří ÚSO s maturitou bez vyučení (M) a (překvapivě) čtvrté umístění přísluší vysokoškolsky vzdělaným (T) s titulem MUDr., Ing. a Mgr. Oproti tomu osoby bez vzdělání (A) a s neúplným základním vzděláním (B) se umístili na konci hodnocení jako nejméně zastoupení uchazeči, stejně tak jedinci s doktorským vzděláním (V).

Tab. 4 Struktura volných pracovních míst na Táborsku podle vzdělání

Stupeň vzdělání		Volná pracovní místa v roce:		
		2011	2012	2013
A	bez vzdělání	0	0	0
B	neúplné základní vzdělání	0	0	0
C	základní vzdělání	59	67	71
D	nižší střední vzdělání	2	0	2
E	nižší střední odborné vzdělání	0	1	0
H	střední odborné vzdělání s výučním listem	137	87	123
J	střední odborné vzdělání bez maturity s výučním listem	0	0	0
K	ÚSV	1	1	3
L	ÚSO s vyučením a maturitou	10	3	4
M	ÚSO s maturitou bez vyučení	45	54	60
N	vyšší odborné vzdělání	1	1	1
R	bakalářské vzdělání	1	1	1
T	VŠ	12	14	14
V	doktorské vzdělání	0	1	1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹²⁷, vlastní zpracování.

Pro zajímavost zde uvádím ještě strukturu volných pracovních míst podle vzdělání. Největší počet volných míst je po dobu všech zkoumaných let pro uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem (H), i když právě uchazeči s tímto typem

¹²⁷ Srov. Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

vzděláním patří dle tabulky č. 3 mezi vzdělanostní skupinu nejvíce zasaženou nezaměstnaností. Naopak nejnižší poptávka je po uchazečích bez vzdělání, neúplným základním vzděláním, nižším středním odborným vzděláním a středním odborným vzděláním bez maturity s výučním listem.

Předdůchodový věk

Nejen nedostatek praxe, vzdělání a nízký věk jsou zařazovány mezi rizikové faktory na trhu práce. V posledních letech se hovoří o diskriminaci na základě vyššího věku, konkrétně u zaměstnanců ve věku nad 50/55 let.

Tab. 5 Věková struktura nezaměstnaných na Táborsku

Rok	2011		2012		2013	
Věk	Celkem	v %	Celkem	v %	Celkem	v %
do 19 let	194	3,9	165	3,4	181	3,5
20 - 24	658	13,2	656	13,5	648	12,5
25 - 29	548	11	516	10,7	568	11
30 - 34	577	11,6	541	11,2	570	11
35 - 39	613	12,3	603	12,4	672	13
40 - 44	517	10,4	509	10,5	567	11
45 - 49	530	10,6	508	10,5	532	10,3
50 - 54	604	12,1	577	11,9	568	11
55 - 59	641	12,8	622	12,8	701	13,6
60 - 64	110	2,2	105	2,2	163	3,2
nad 65 let	1	0,02	2	0,04	4	0,07
Uchazečů celkem	4 992		4 844		5 171	

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹²⁸, vlastní zpracování.

¹²⁸ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Zde můžeme pozorovat porovnání všech věkových skupin uchazečů – od 19 let do věkové kategorie nad 65 let. Údaje v tabulce ukazují, že lidé v předdůchodovém věku v rozmezí 50–64 let, kteří patří do tzv. dosažitelných (rozpětí ve věku 15–64 let), jsou jednou z ohroženějších věkových kategorií na trhu práce. Konkrétně nejrizikovější skupinou za poslední tři roky jsou právě uchazeči mezi 55–59 lety, jejichž počet se za poslední rok zvýšil o 0,8 %. U kategorie nezaměstnaných ve věku 50–54 let dochází od roku 2011 ke snížení počtu evidovaných. V roce 2011 jich bylo mezi nezaměstnanými 12,1 % a v roce 2013 došlo k poklesu na 11 %.

Osoby se zdravotním postižením

Není sporu o tom, že OZP se hůře uplatňují na trhu práce právě kvůli svému zdravotnímu handicapu. Často jsou tak dlouhodobě umístěni v evidenci nezaměstnaných a patří i mezi dlouholeté pobíratele nejen dávek v nezaměstnanosti.

Tab. 6 Osoby se zdravotním postižením

Rok	Uchazečů celkem	Z toho ženy	OZP celkem	OZP v %	Z toho ženy	ZP Ženy v %
2011	4 992	2 567	752	15,1	383	7,7
2012	4 844	2 553	707	14,6	356	7,3
2013	5 171	2 653	704	13,6	361	7

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹²⁹, vlastní zpracování.

Zde je nastíněn celkový počet uchazečů, z toho výčet žen v porovnání s celkovým počtem a poměrem OZP v procentech. Zvláště jsou vyčleněny zdravotně znevýhodněné ženy jak početně, tak v procentech. Zdravotně postižení si stále v průměru udržují hranici nad 700 uchazečů ročně, i když je z tabulky patrné, že jejich počet velice mírně poklesnul. Zdravotně postižené ženy se ukazují jako rizikovější, jelikož zastupují více než polovinu z celkového počtu uchazečů se zdravotním postižením.

¹²⁹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Problémovost genderu – ženy na trhu práce

Ženy zastupují jednu z nejvíce znevýhodňovaných kategorií vůbec, což souvisí s genderem a dalšími předsudky.

Tab. 7 Míra nezaměstnanosti žen na Táborsku v %

Rok	Celková míra nezaměstnanosti v %	Nezaměstnané ženy v %	Nezaměstnaní muži v %
2011	9,3	11	8
2012	9,3	11,6	7,6
2013	7,4	7,7	7,1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹³⁰, vlastní zpracování.

Tabulka č. 7 prezentuje celkovou míru nezaměstnanosti na Táborsku a situaci evidovaných žen a mužů na tamějším trhu práce. Nezaměstnané ženy mají nad muži převahu v nezaměstnanosti v letech 2011 i 2012. Nejvíce se míra nezaměstnanosti žen a mužů k sobě přiblížila právě v roce 2013, kdy se jejich počty lišily o pouhých 0,6 %.

Tab. 8 Nezaměstnané ženy na Táborsku

Rok	Uchazečů celkem	Z toho ženy	V %	Uchazečky s evidencí delší než 5 měsíců	Ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu	Ženy pečující o dítě do 15 let věku
2011	4 992	2 567	51,4	1 668	58	833
2012	4 844	2 553	52,7	1 657	46	594
2013	5 171	2 653	51,3	1 763	23	525

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹³¹, vlastní zpracování

Uvedené údaje názorně ukazují celkový počet uchazečů v průběhu let, počet žen z tohoto celku, ženy s evidencí na ÚP delší než 5 měsíců a dále pro porovnání skupiny

¹³⁰ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Měsíční statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

¹³¹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

těhotných žen a matek do 9. měsíce po porodu a ženy pečující o dítě do 15 let. Můžeme zde porovnat celkový počet evidovaných a množství žen, které ve zkoumaném období 2011-2013 reprezentují více než polovinu z nezaměstnaných na Táborsku. Počty žen těhotných a kojících matek do 9. měsíce po porodu oproti tomu v evidenci klesají. Ženy pečující o dítě do 15 let věku sice s přibývajícím rokem klesají, avšak stále si udržují hodnotu nad 500 uchazeček, konkrétně za rok 2013 se jedná o 525 pečujících žen.

Tab. 9 Délka nezaměstnanosti evidovaných na Táborsku

Rok	2011		2012		2013	
	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy
do 3 měsíců	1 309	600	1 267	582	1 335	597
3 - 6 měsíců	944	443	862	425	920	434
6 - 9 měsíců	604	312	532	287	555	287
9 - 12 měsíců	397	210	383	211	411	215
12 - 24 měsíců	900	491	815	455	855	470
nad 24 měsíců	838	510	986	594	1 096	652

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹³², vlastní zpracování

K porovnání zde ještě uvádím délku nezaměstnanosti všech evidovaných a z toho počet žen v letech 2011–2013. Zaměřuji se zde především na poslední dva zvýrazněné řádky (12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců), které představují dle odborné literatury jedince zasažené dlouhodobou nezaměstnaností, která se po prozkoumání od roku 2012 na Táborsku zvyšuje. Zatímco množství evidovaných v rozmezí 12 – 24 měsíců kolísá, počet evidovaných nad 24 měsíců se navyšuje, a to především u kategorie žen. U nezaměstnanosti od 6 měsíců výše ženy jasně nad muži v evidenci převažují

¹³² Srov. Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011-2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

(viz tučně vyznačené údaje ve sloupcích „Z toho ženy“). Vůbec největší rozdíl v dlouhodobé nezaměstnanosti mezi ženami a muži byl zaznamenán v roce 2013. Konkrétně u nezaměstnaných nad 24 měsíců bylo evidováno o 208 více žen než mužů.

Z dostupných statistik a informačních zdrojů na Integrovaném portálu MPSV se bohužel nedá určit, která riziková skupina je jakou měrou zastoupena v dlouhodobé nezaměstnanosti, kromě již zmíněných žen v tabulce č. 9.

11.1 Interpretace a verifikace hypotézy

Znění hypotézy:

„Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří lidé s handicapem nedostatečného či příliš vysokého vzdělání, předdůchodového věku, zdravotního postižení a genderu.“

Z analyzovaných dat vyplývá, že nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou jsou **ženy**, které po celé sledované období 2011–2013 převládají v míře nezaměstnanosti oproti mužům (Tab. č. 8), mají převahu coby zástupkyně OZP a dominují nad muži i v dlouhodobé nezaměstnanosti (viz tabulka č. 9). Z hlediska **nedostačujícího vzdělání** jsem se soustředila na jedince s nejnižším vzděláním a kvalifikací a také na mladistvé uchazeče (do 18 let), kteří do této kategorie spadají. V roce 2011 zaujímali mladiství 0,7 %, nárůst v evidenci zaznamenali v roce 2012, kdy zaujímali o 0,5 % více, v roce 2013 se jejich množství opět vrátilo na 0,7 %. Jen základní vzdělání mělo v roce 2011 celkem 21 % uchazečů, v letech 2012 a 2013 jich bylo už 21,2 %. Oproti tomu zástupci bakalářského vzdělání zaznamenali největší výkyv právě v roce 2013, kdy jich bylo evidováno 1,8 %, v roce 2011 tvořili 1,1 % a o rok později 1,2 %. **Vysokoškolsky vzdělaní** představovali každý rok zhruba 5 %. Jedinci s doktorským vzděláním zaznamenali minimální nárůst, kdy se hodnota 0,02 % z roku 2011 zvýšila na 0,1 % platnou v obou následujících letech. Jen mírné nárůsty u jedinců s vysokým vzděláním jsou odůvodnitelné tím, že jsou v populaci stále málo zastoupeni. Z hlediska nízké kvalifikace je v evidenci nejvíce registrován okruh jedinců se středním odborným vzděláním s výučním listem (H), jejichž počet se od roku 2011 do 2013 navýšil o 1,2 %,

a to i přesto, že je tento stupeň vzdělání nejvíce poptáván (viz tabulka č. 4). Představitelé skupiny **předdůchodového věku** v kategorii 50–54 let nezaznamenali v průběhu tří let nárůst. Stav k roku 2013 je 11 % evidovaných, což je o 1,1 % méně než v roce 2011. Nejrizikověji se ukázali lidé ve věku 55–59 let. Ti v roce 2011 i 2012 zaznamenali 12,8 % evidovaných, ale jejich počet se v roce 2013 navýšil o 0,8 %. Osoby nejvíce se blížíci důchodu, ve věku 60–64 let, zaznamenaly v roce 2013 nárůst o 1 %. **Osoby se zdravotním postižením** zaregistrovali snížení jejich procentního podílu. Z 15,1 % z roku 2011 se dostali až na podíl 13,6 % pro rok 2013. Jejich počet se ale nadále pohybuje průměrně nad 700 uchazečů ročně, jelikož doba jejich evidence totiž bývá daleko delší než u zdravých jedinců.

Všechny zmíněné skupiny, nejvíce však ženy, v sobě nesou určitá rizika spojená zejména s dlouhodobou nezaměstnaností. Jsou tak jistou mírou ohroženy marginalizací na trhu práce a je třeba jim nadále věnovat zvýšenou pozornost a péči. Lze tedy říci, že **hypotéza se potvrdila.**

11.2 Diskuze

Fenomén (především dlouhodobé) nezaměstnanosti představuje v dnešní společnosti velké riziko, které je ještě vystupňováno na celkovou marginalizaci. Být „outsider“ na trhu práce přináší řadu nepříjemných důsledků do života člověka, jeho rodiny a celé společnosti zároveň. Ráda bych zde porovnala, jak se v tomto případě slučuje teorie s praxí a konfrontovala zde získané poznatky ze sekundární analýzy dat z Integrovaného portálu MPSV ČR s některými kapitolami z teoretické části této bakalářské práce.

Nejprve bych se zaměřila na znevýhodnění z hlediska nedostatečného nebo příliš vysokého vzdělání. Z průzkumu vzdělanostních skupin evidovaných vyplývá, že na Táborsku byly v letech 2011–2013 nejvíce ohroženi uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, jejichž počet se od roku 2011 do 2013 navýšil o 1,2 %, ale paradoxně je po takto kvalifikovaných i nejvyšší poptávka (viz tabulky č. 3 a 4). Můžeme přemítat, proč tomu tak je. Je to snad z důvodu, že jsou žádané jiné obory, než ve kterých jsou evidováni uchazeči kvalifikovaní? Táborsko, jak už bylo zmíněno v kapitole 8, se řadí mezi průmyslové regiony s významnějšími zaměstnavateli z tohoto odvětví a můžeme předpokládat, je-li evidovaný jedinec školen ve službách (např. jako kuchař-číšník), je omezen ve výběru. Je zde možnost řešení v rámci rekvalifikace na jiný, perspektivnější obor, ovšem jde o to, jak se k tomu nezaměstnaný postaví čelem, zda bude dostatečně motivován a nebude spoléhat jen na pomoc státu. Podrobněji k rekvalifikaci v kap. 5.1.1. Hned za tímto typem vzdělání se umístili lidé se základním vzděláním, které mělo v roce 2011 celkem 21 % uchazečů, v letech 2012 a 2013 jich bylo už 21,2 %. Ti se ocitají ještě v obtížnější situaci, jelikož některá místa dříve vyhrazená pro osoby s minimálním vzděláním zanikla nebo je obsadila levná pracovní síla ze zahraničí, jak je blíže zmíněno v kap. 6.1. Z výzkumu vyplynulo, že absolventi bakalářského studia v loňském roce 2013 zaznamenali nárůst, kdy jich bylo evidováno 1,8 %. Zástupci vysokoškolského studia každý zkoumaný rok zaujímali skoro 5 % evidovaných a jedinci s doktorským vzděláním obsazují sice takřka bezvýznamnou část v evidenci, ale je až zarážející, že se vůbec mezi nezaměstnanými vyskytují. Přitom by vysoké vzdělání mělo fungovat jako jakási záruka v hledání

zaměstnání, zaručit i mladým lidem najít rychleji zaměstnání, jak píše Keller¹³³. Ale opak je zde pravdou. Vysoké vzdělání tak už není zárukou, může z něj snadno stát pracovní handicap. Mladým, dostatečně kvalifikovaným absolventům chybí praxe, takže se zaměstnavatelé raději poohlédnou po zkušenějších adeptech. Nebo jsou absolventi kvalifikováni v oboru, který není v dané lokalitě tolik perspektivní (viz kapitola 6.3). Kaczor například navrhuje, že součástí akreditačního procesu a schvalování kapacity vyučovaných oborů by měl být také Úřad práce ČR – a to v regionálním či celostátním měřítku.¹³⁴

Do skupin ohrožených marginalizací je řazena věková skupina nad 50 let – tedy lidé v předdůchodovém věku. Výzkum vyhodnotil jako konkrétně nejvíce ohroženou věkovou kategorii 55–59 let. V roce 2013 se jejich počet vyšplhal až na 13,6 % z celkově nezaměstnaných. V letech 2011 a 2012 byla pouze na hodnotě 12,8 %. Jak zmiňuje Buchtová, zaměstnavatelům se jeví zaměstnávání osob nad 50 let jako neefektivní a raději zaměstnají někoho mladšího v plné síle, i když je starší zaměstnanec zkušenější a má podstatně delší praxi. V tomto věkovém období se hovoří o diskriminaci z hlediska vyššího věku – tzv. ageismu. Ztráta zaměstnání v předdůchodovém věku je také spojena s řadou nepříjemností a omezeními. (Podrobněji se o tématu zmiňuje kapitola 6.4.) Tak trochu paradoxem je, že z demografického hlediska lze v dohledných letech očekávat snížení nezaměstnanosti takto znevýhodněných, kdy se má objevit nabývání atraktivity starších věkových skupin na trhu práce.¹³⁵

Osoby se zdravotním postižením představují už jakousi stálící mezi rizikovými skupinami na trhu práce. Sice bylo na Tábořsku zaznamenáno mírné snížení v evidenci od roku 2011 do roku 2013 o 1,5 %, ale to nic nemění na tom, že se jejich počet stále pohybuje kolem 700 uchazečů ročně. Jejich stavy navíc během roku kolísají. Můžeme se domnívat, že je to z důvodu zřízení nebo uvolnění některých z chráněných pracovních míst či míst v chráněných dílnách a jistý vliv mají i sezónní práce. Doba

¹³³ Srov. KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*, s. 85.

¹³⁴ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 38.

¹³⁵ Srov. Tamtéž, s. 32.

evidence OZP bývá daleko delší než u zdravých jedinců, jelikož zaměstnavatelé nemají o tyto jedince zájem kvůli nízké kvalitaci, možnému vyššímu věku a dalším důvodům, které jsou popsány v kap. 6.7, a to i přes to, že jsou firmám poskytovány výhody od státu. Pomoc OZP v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je podrobněji řešena v kapitole 5.1.4.

Poslední vymezenou, nejpočetněji zastoupenou, rizikovou skupinou jsou ženy. Ty po celé sledované období let 2011–2013 převládaly nad muži jak v celkové míře nezaměstnanosti (tabulka č. 7), tak například i v evidenci OZP (tab. č. 6) a jsou nadpolovičně reprezentovány i v dlouhodobé nezaměstnanosti (tab. č. 9). Ženy totiž na sebe poutají vícero handicapů najednou, které se navíc mohou vyskytovat současně. Jsou nejen znevýhodněny samotným „křehčím“ pohlavím ženy, společenskými předsudky (viz genderový mainstreaming v kapitole 6.5), ale rolí ženy – matky. V tabulce č. 8 jsou vymezeny zvláště ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu. Jejich výčet se sice od roku 2011, kdy bylo evidováno 58 uchazeček, snížil na 23 z roku 2013, ale stále jsou ve statistikách zaneseny mezi ohrožené skupiny. Pro některé ženy je těhotenství a mateřství příležitost k úniku ze stavu nezaměstnanosti do výhodnějšího a méně stigmatizovaného statusu „matka“. Některé ženy, ať už vdané nebo svobodné, tak hledají řešení v těhotenství, jelikož dítě je považováno za určitou hodnotu ve společnosti, i proto je tyto ženy chtějí.¹³⁶ Další kategorií jsou osoby/ženy pečující o dítě do 15 let věku (uvedeny zevrubně taktéž v tabulce č. 8). Opět u nich došlo oproti roku 2011 s hodnotou 833 k poklesu na 525 platnému k roku 2013, ale stejně je počet nad 500 uchazeček - matek varovným ukazatelem. Zde se potvrzuje teorie dítěte jako pracovního handicapu a to nejen u žen. Konkrétně každý zkoumaný rok se objevilo průměrně 7 mužů pečujících o dítě do 15 let (viz přílohy). Oproti ženám je to patrně zanedbatelný počet. Můžeme se jen domnívat, nakolik péče o dítě skutečně znevýhodňuje postavení muže na trhu práce. Dudová s Vohlídalovou, zabývající se problematikou zkoumaných skupin, soudí, že co se týká prevence rizikových skupin, tak je v ČR nejvíce rozvinuta právě legislativní ochrana rodičů malých dětí. Vystává zde ale otázka, nakolik je tato legislativa opravdu efektivní a do jaké míry se naopak

¹³⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 81.

podílí k marginalizovanému postavení rodičů/matek na trhu práce.¹³⁷ Podrobně se tomuto jevu věnují kapitoly 6.5 a 6.6.

Mareš výstižně určuje marginalizované, kterými jsou podle nejen ti, kteří nemají přiměřený, dostatečný lidský kapitál (vzdělání, kvalifikace), ale i ti, kteří jsou z nejrůznějších důvodů (ať už je to z původu etnicity, barvy pleti, pohlaví, věku apod.) diskriminováni, a to nejen z důvodu rasových, ale i sociálních předsudků, jenž navíc tyto jedince ještě „ocejchují“ jakýmsi „puncem“ nespolehlivosti.¹³⁸ To vlastně souvisí s celým konceptem této bakalářské práce. Navíc se výše zmíněná rizika nemusejí vyskytovat jednotlivě, ale mohou se navzájem propojovat a tím kumulovat. Asi nejtypičtějším již zmíněným příkladem jsou právě ženy s problematikou genderu, které navíc mohou být znevýhodněny nízkým či vysokým věkem (ageismem), nedostatečnou nebo vysokou kvalifikací, zdravotním postižením atd. Variant je nespočet. Všechna tato znevýhodnění zamezují solidnímu zaměstnání na plný úvazek, poptávané pracovní flexibilitě a znamenají většinou uplatnění pouze na nejistém sekundárním trhu práce. Stávají se tak rizikem pro dlouhodobou nezaměstnanost a marginalizaci.

¹³⁷ Srov. DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, s. 27.

¹³⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 60.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo určit problémové, ohrožené skupiny nezaměstnaných a rizikové faktory na trhu práce, které způsobují především dlouhodobou nezaměstnanost, a v praktické části ověřit zastoupení a míru rizikovosti těchto skupin ohrožených některým z pracovních handicapů a marginalizací na trhu práce v okrese Tábor v letech 2011–2013.

V teoretické části jsem nejprve vymezila postmoderní proměny trhu práce, představila jsem některá tzv. nová sociální rizika, překerní formy zaměstnání, soustředěnost primárního a sekundárního trhu práce. Nastínila jsem teorii lidského kapitálu a otázku vzdělání. Zaměřila jsem se i na nezaměstnanost, především tu dlouhodobou, která se nejvíce týká rizikových skupin a marginalizace. Neopomněla jsem zmínit státní politiku zaměstnanosti, zejména aktivní politiku zaměstnanosti prováděnou především Úřadem práce ČR, zacílení a pomoc cílovým, rizikovým skupinám. V závěru teoretické části jsem s pomocí odborné literatury definovala marginalizaci, jednotlivé rizikové skupiny a handicapy na trhu práce.

V praktické části jsem charakterizovala specifika táborského okresu a po stanovení hypotézy jsem se věnovala výzkumu s využitím sekundární analýzy dat z Integrovaného portálu MPSV ČR. Analyzovala jsem dostupná data o nezaměstnanosti, a tímto způsobem ověřovala a vyhodnocovala zastoupení jednotlivých rizikových skupin ohrožených marginalizací mezi evidovanými uchazeči o zaměstnání na Táborsku v letech 2011–2013. Domnívám se, že se mi tímto podařilo potvrdit hypotéza, a stejně tak i cíl celé práce, že mezi rizikové skupiny na trhu práce v okrese Tábor patří lidé s handicapem nedostatečného i vysokého vzdělání, předdůchodového věku, zdravotního postižení a genderu. Komentované výsledky jsou zmíněny již v diskuzi.

Tuto práci lze brát jen jakýmsi varovným nastíněním situace problémových skupin na Táborsku a dala by se rozvést do dalších výzkumných prací. Bylo by například zajímavé zjistit úspěšnost jedinců při využití APZ, na kolik jsou mezi evidovanými zastoupeni nejen pobíratelé podpory v nezaměstnanosti, ale i dalších sociálních dávek,

motivace při hledání zaměstnání apod. Bylo by pozoruhodné, i pro jakési obzorové rozšíření nejen této bakalářské práce, zjistit vedle dosaženého stupně vzdělání uchazečů také jejich absolvovaný obor. I to by mohlo osvětlit, proč se zejména některým kategoriím evidovaných nedaří dlouhodobě najít práci. Na Táborsku jsou totiž určité profese, ve kterých kvalifikovaní pracovníci chybí. Dlouhodobě je jedná například o chybějící techniky a strojaře. Ředitel táborského KoP ÚP Kaczor zmiňuje, že je na Táborsku dlouhodobý hlad po technických profesích a pro řadu firem to dokonce představuje bariéru v růstu.¹³⁹

¹³⁹ Srov. KREJČOVÁ, K., 2013. *Nechtějí absolventy pro úřad práce, ale pro praxi. Tábořský deník* [online], 23. 11. 2013. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na WWW: <http://taborsky.denik.cz/zpravy_region/nechteji-absolventy-pro-urad-prace-ale-pro-praxi-20131122.html>.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné publikace:

BAUMAN, Z. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta, 2004. ISBN 80-204-1195-X.

BECK, U. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*. 2. vyd. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-047-6.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KELLER, J. *Nová Sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. 1. vyd. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.

KELLER, J. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. 1. vyd. Praha: SLON, 2010. ISBN 978-80-7419-031-5.

KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. 1. vyd. Praha: SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, P. *Trh práce, Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

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

MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, O. eds. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014. Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2013. ISBN 978-80-7421-061-7.

SIROVÁTKA, T., HORA, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: František Šalé - Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. eds. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: František Šalé - Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

Příspěvky v tištěných sbornících:

BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: František Šalé - Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5, s. 175-206.

DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2008. ISBN 978-80-7330-138-5, s. 15-32.

KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. eds. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha, Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 299-314.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7, s. 331-333.

PFEIFEROVÁ, Š. *Matky samoživitelky na trhu práce*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2008. ISBN 978-80-7330-138-5, s. 181-200.

SIROVÁTKA, T. *Dualizace na trhu práce a strategie outsiderů*. In SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. eds. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: František Šalé - Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6, s. 9-38.

VÝBORNÁ, R. *Matky malých dětí: placená péče o dítě jako podmínka a zároveň možnost participace na trhu práce*. In DUDOVÁ, R. ed. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2008. ISBN 978-80-7330-138-5, s. 155-180.

Internetové zdroje:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Tábor* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. [cit. 2014-03-06]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ta>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání*. [online]. ČSÚ: Praha. [cit. 2014-03-09]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/konstrukce_klasifikace_kmenovych_oboru_vzdeleni_>.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. *NEET – mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní a neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy: charakteristika, náklady a politické reakce v Evropě* [online]. EU: Eurofound, 2012. [cit. 2014-02-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/541/cs/1/EF12541CS.pdf>>.

Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 21. 5. 2013. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>>.

Integrovaný portál MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012* [online]. Praha: MPSV ČR, 2013. Dostupné na WWW: <portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj2012.doc>.

Integrovaný portál MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2010* [online]. Praha: MPSV ČR, 2011. Dostupné na WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/taokres1210.doc>>.

Integrovaný portál MPSV. *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Integrovaný portál MPSV. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování* [online]. Praha: MPSV ČR. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>.

Integrovaný portál MPSV. *Job club* [online]. Praha: MPSV ČR. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

Integrovaný portál MPSV. *Kontaktní pracoviště Tábor* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/kop/tabor>>.

Integrovaný portál MPSV. *Měsíční statistiky nezaměstnanosti 2011-2013* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

Integrovaný portál MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: MPSV ČR. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

Integrovaný portál MPSV. *Společensky účelná pracovní místa. Popis projektu* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 29. 10. 2013. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista>.

Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 20. 6. 2013. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf>.

Integrovaný portál MPSV. *Veřejně prospěšné práce. Popis projektu* [online]. Praha: MPSV ČR, rev. 29. 10. 2013. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace>.

Integrovaný portál MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

KREJČOVÁ, K., 2013. *Nechtějí absolventy pro úřad práce, ale pro praxi. Tábořský deník* [online], 23. 11. 2013. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na WWW: <http://taborsky.denik.cz/zpravy_region/nechteji-absolventy-pro-urad-prace-ale-pro-praxi-20131122.html>.

MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení*. [online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-15-8. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_193.pdf>.

MAREŠ, P. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení*. [online]. Brno: FSS MU, 2000. Dostupné na WWW: <http://www.sreview.soc.cas.cz/uploads/028583b8ba8110c76a6ae9d260c5c0374e096283_376_285MARES.pdf>.

MIKUŠ, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost*. [on-line]. 2008. Dostupné na WWW: <<http://epolis.cz/page.php?location&menu=first&id=28&idNotion=1>>.

MPSV ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Praha: MPSV ČR, 2014. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8>>.

OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0, s. 28. Dostupné na WWW: <<http://www.equalcr.cz/files/clanky/908/skripta.pdf>>.

Projekt CHD NET. *Slovník pojmů* [online]. České Budějovice: Jihočeská rozvojová, o.p.s., 2013. [cit. 2014-02-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.chdnet.cz/cz/page/slovník-pojmu>>.

VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. [online]. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. Výzkumné zprávy. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf>.

Legislativní dokumenty:

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2014. Dostupné také na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf>.

Seznam příloh

- Příloha I **Vymezení stupňů dosaženého vzdělání**
- Příloha II **Struktury nezaměstnaných na Tábořsku v roce 2011 (Tab. I. - III.)**
- Příloha III. **Struktury nezaměstnaných na Tábořsku v roce 2012 (Tab. IV. - VI.)**
- Příloha IV. **Struktury nezaměstnaných na Tábořsku v roce 2013 (Tab. VII. – IX.)**
- Příloha V. **Míra nezaměstnanosti na Tábořsku v letech 2011–2013 v % (Tab. X.)**

Příloha I. Vymezení stupňů dosaženého vzdělání

Kód stupně	Dosažené vzdělání	Vzdělanostní struktura dle ÚP
A	bez vzdělání bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy	bez vzdělání
B	neúplné základní vzdělání neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy	neúplné základní vzdělání
C	základní vzdělání základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola	základní vzdělání
D	nižší střední vzdělání nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole	nižší střední vzdělání
E	nižší střední odborné vzdělání nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)	nižší střední odborné vzdělání
H	střední odborné vzdělání s výučním listem střední odborné vzdělání dosažené absolvováním nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E	střední odborné vzdělání s výučním listem
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list	střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu
K	úplné střední všeobecné vzdělání úplné střední všeobecné vzdělání	ÚSV
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou	ÚSO s vyučením a maturitou
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační	ÚSO s maturitou bez vyučení

N	vyšší odborné vzdělání vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační	VOŠ/ vyšší odborné vzdělání (DiS.)
R	bakalářské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol	bakalářské vzdělání (Bc.)
T	vysokoškolské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol	VŠ (MUDr., Ing., Mgr.)
V	vysokoškolské doktorské vzdělání vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova	doktorské vzdělání

Zdroj: ČSÚ. *Konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání* [online].¹⁴⁰ +
Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: Vzdělanostní struktura*
[online].¹⁴¹ Vlastní zpracování.

¹⁴⁰ Srov. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání*. [online].
ČSÚ: Praha. [cit. 2014-03-09]. Dostupné na WWW: <
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/konstrukce_klasifikace_kmenovych_oboru_vzdelani_>.

¹⁴¹ Srov. Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: Vzdělanostní struktura*. In *Čtvrtletní
statistiky nezaměstnanosti 2011–2013* [online]. Dostupné na WWW:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Příloha II. **Struktury nezaměstnaných na Tábořsku v roce 2011**

Tab. I.

Nezaměstnaní na Tábořsku v roce 2011										
Stav ke konci čtvrtletí	Nezaměstnaní celkem	Z toho ženy	Mladiství do 18 let	OZP celkem	Z toho ZP ženy	Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců	Z toho ženy s evid. delší než 5 měsíců	Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měs. po porodu	Osoby pečující o dítě do 15 let celkem	Z toho pečují ženy o dítě do 15 let
I.	5 535	2 655	38	789	403	3 126	1 725	52	873	864
II.	4 828	2 567	43	768	405	3 141	1 709	51	860	854
III.	4 561	2 470	26	690	357	2 874	1 594	58	794	792
IV.	5 044	2 574	32	720	365	2 917	1 643	70	827	821
Průměr	4 992	2 566,50	34,75	726	382,5	2 977,33	1 667,75	57,75	838,5	832,75

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Tab. II.

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2011											
		do 19 let	z toho do 18 let	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	nad 65 let
I.	5 535	184	38	711	582	662	697	578	579	674	715	152	1
II.	4 828	167	43	600	525	557	579	509	508	582	654	146	1
III.	4 561	232	26	663	505	506	535	452	484	537	567	79	1
IV.	5 044	192	32	657	579	583	639	530	550	623	626	64	1
Průměr	4 992	193,75	34,75	657,75	547,75	577	612,5	517,25	530,25	604	640,5	110,25	1

Tab. III.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2011														
Stav na konci čtvrtletí	bez vzděl.	neúplné zákl.vzděl.	zákl. vzděl.	nižší stř.vzděl.	nižší stř. odbor.vzd.	stř.odb.vzd. s vyuč.lis.	stř. a stř.odb. bez mat. a v.l.	ÚSV	ÚSO s vyuč. a mat.	ÚSO s mat. bez vyuč.	vyšší odb.vzděl.	bakalář. vzděl.	VŠ	doktor. vzděl.
	A	B	C	D	E	H	J	K	L	M	N	R	T	V
I.	18	7	1096	3	154	2448	63	148	261	975	63	48	250	1
II.	15	6	1058	1	145	1945	64	140	226	867	51	45	264	1
III.	14	7	995	2	139	1743	50	136	247	818	75	56	277	2
IV.	13	7	1033	2	148	2147	48	136	264	847	81	63	254	1
Průměr	15	6,75	1045,5	2	146,5	2070,75	56,25	140	249,5	876,75	67,5	53	261,25	1,25

Zdroj Tab. II. a III.: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Příloha III. **Struktury nezaměstnaných na Táborsku v roce 2012**

Tab. IV.

Nezaměstnaní na Táborsku v roce 2012										
Stav ke konci čtvrtletí	Nezaměstnaní celkem	Z toho ženy	Mladiství do 18 let	OZP celkem	Z toho ZP ženy	Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců	Z toho ženy s evid. delší než 5 měsíců	Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měs. po porodu	Osoby pečující o dítě do 15 let celkem	Z toho pečují ženy o dítě do 15 let
I.	5 297	2 694	41	720	359	3 021	1 705	69	715	710
II.	4 557	2 525	51	698	355	2 954	1 695	47	612	604
III.	4 453	2 468	58	700	349	2 845	1 633	38	567	560
IV.	5 067	2 525	78	709	360	2 817	1 593	29	511	503
Průměr	4 844	2 553	57	707	356	2 909	1 657	46	601	594

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Tab. V.

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2012											
		do 19 let	z toho do 18 let	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	nad 65 let
I.	5 297	157	41	711	588	613	677	566	559	639	697	88	2
II.	4 557	138	51	636	467	514	543	486	487	549	632	104	1
III.	4 453	179	58	628	448	471	543	462	455	529	628	108	2
IV.	5 067	185	78	647	560	565	649	523	531	591	692	121	3
Průměr	4 844	165	57	656	516	541	603	509	508	577	662	105	2

Tab. VI.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2012														
Stav na konci čtvrtletí	bez vzděl.	neúplné zákl.vzděl.	zákl. vzděl.	nižší stř.vzděl.	nižší stř. odbor.vzd.	stř.odb.vzd. s vyuč.lis.	stř. a stř.odb. bez mat. a v.l.	ÚSV	ÚSO s vyuč. a mat.	ÚSO s mat. bez vyuč.	vyšší odb.vzděl.	bakalář. vzděl.	VŠ	doktor. vzděl.
	A	B	C	D	E	H	J	K	L	M	N	R	T	V
I.	13	7	1 110	1	123	2 296	49	132	235	946	76	52	255	2
II.	13	7	1 007	4	88	1 846	41	113	182	897	58	47	252	2
III.	12	8	949	4	87	1 813	35	105	174	880	62	67	251	6
IV.	11	9	1 041	4	86	2 257	34	108	178	944	68	75	246	6
Průměr	12	7,8	1 027	3	96	2 053	40	115	192	917	66	60	251	4

Zdroj Tab. V. a VI.: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Příloha IV. **Struktury nezaměstnaných na Táborsku v roce 2013**

Tab. VII.

Nezaměstnaní na Táborsku v roce 2013										
Stav ke konci čtvrtletí	Nezaměstnaní celkem	Z toho ženy	Mladiství do 18 let	OZP celkem	Z toho ZP ženy	Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců	Z toho ženy s evid. delší než 5 měsíců	Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měs. po porodu	Osoby pečující o dítě do 15 let celkem	Z toho pečují ženy o dítě do 15 let
I.	5 485	2 676	36	730	380	3 106	1 741	29	541	535
II.	4 799	2 537	42	685	349	3 273	1 756	26	502	497
III.	4 889	2 630	31	687	350	3 131	1 729	17	486	481
IV.	5 509	2 769	33	703	364	3 271	1 826	20	597	588
Průměr	5 171	2 653	36	701	361	3 195	1 763	23	532	525

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Tab. VIII.

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2013											
		do 19 let	z toho do 18 let	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	nad 65 let
I.	5 485	186	36	691	602	612	718	613	570	616	735	139	3
II.	4 799	150	42	607	516	544	634	510	499	533	661	141	4
III.	4 889	209	31	624	558	520	609	517	494	528	656	170	4
IV.	5 509	177	33	668	595	604	725	626	563	596	751	201	3
Průměr	5 171	181	36	648	568	570	672	567	532	568	701	163	4

Tab. IX.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2013														
Stav na konci čtvrtletí	bez vzděl.	neúplné zákl.vzděl.	zákl. vzděl.	nižší stř.vzděl.	nižší stř. odbor.vzd.	stř.odb.vzd. s vyuč.lis.	stř. a stř.odb. bez mat. a v.l.	ÚSV	ÚSO s vyuč. a mat.	ÚSO s mat.bez vyuč.	vyšší odb.vzděl.	bakalář. vzděl.	VŠ	doktor. vzděl.
	A	B	C	D	E	H	J	K	L	M	N	R	T	V
I.	10	9	1144	4	86	2447	34	127	186	1022	75	85	252	4
II.	10	10	1075	2	73	1959	28	125	173	947	69	87	238	3
III.	10	9	1037	1	71	2021	30	104	173	971	95	110	254	3
IV.	10	8	1126	1	82	2410	37	121	192	1051	101	95	270	5
Průměr	10	9	1096	2	78	2209	32	119	181	998	85	94	254	4

Zdroj Tab. VIII. a IX.: Integrovaný portál MPSV. Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Příloha V. Míra nezaměstnanosti na Táborsku v letech 2011–2013 v %

Tab. X.

Rok 2011	Míra nezaměstnanosti v %			Rok 2012	Míra nezaměstnanosti v %			Rok 2013	Míra nezaměstnanosti v %					
	Měsíc	celkem	ženy		muži	Měsíc	celkem		ženy	muži	Měsíc	celkem	ženy	muži
	leden	10,7	11,7	9,9		leden	10,4	11,8	9,2		leden	8,0	7,7	8,3
	únor	10,6	11,6	9,9		únor	10,4	12,0	9,3		únor	8,1	7,8	8,5
	březen	10,2	11,3	9,4		březen	10,1	11,8	8,7		březen	7,8	7,8	7,9
	duben	9,5	10,9	8,4		duben	9,5	11,7	7,9		duben	7,3	7,5	7,2
	květen	9,0	10,8	7,6		květen	9,0	11,5	7,1		květen	7,1	7,4	6,7
	červen	8,9	10,9	7,4		červen	8,8	11,4	6,9		červen	6,9	7,4	6,4
	červenec	9,0	11,2	7,4		červenec	8,8	11,7	6,7		červenec	7,0	7,7	6,4
	srpen	8,8	10,9	7,1		srpen	8,6	11,5	6,6		srpen	7,0	7,7	6,3
	září	8,5	10,5	6,9		září	8,6	11,3	6,7		září	7,0	7,6	6,4
	říjen	8,5	10,5	6,9		říjen	8,7	11,4	6,6		říjen	7,1	7,7	6,5
	listopad	8,7	10,6	7,2		listopad	9	11,6	7,1		listopad	7,3	7,8	6,8
	prosinec	9,5	11,0	8,2		prosinec	9,8	11,7	8,5		prosinec	7,9	8,1	7,8
	průměr	9,3	11,0	8,0		průměr	9,3	11,6	7,6		průměr	7,4	7,7	7,1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Měsíční statistiky nezaměstnanosti 2011–2013 [online], vlastní úprava.

Abstrakt

BARÁKOVÁ, M. *Problémové skupiny trhu práce na Tábořsku*. České Budějovice 2014. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. Jana Šimečková.

Klíčová slova: Trh práce, lidský kapitál, problémové skupiny, rizikové skupiny, marginalizace, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, úřad práce.

Tato bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Jejím cílem je stanovit rizikové skupiny nezaměstnaných, které jsou ohroženy zejména dlouhodobou nezaměstnaností a v praktické části ověřit postavení takto znevýhodněných na trhu práce v okrese Tábor.

Teoretická část se věnuje postmoderním proměnám trhu práce, charakteristice základních pojmů související s trhem práce, lidským kapitálem, nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Popisuje pomoc úřadu práce cílovým marginalizovaným skupinám a vymezuje rizikové faktory na trhu práce.

Praktická část charakterizuje zkoumaný okres a analyzuje situaci vymezených rizikových skupin na trhu práce v okrese Tábor v letech 2011-2013 a hodnotí vývoj nezaměstnanosti a míru ohrožení těchto marginalizovaných skupin.

Abstract

Problem groups in the labour market of district Tábör

Key words: Labour market, human capital, problem groups, risk groups, marginalization, unemployment, long-term unemployment, labour office.

This bachelor thesis consists of two main parts, theoretical and practical. The purpose is to specify certain groups, which are threatened by a long-term unemployment. In a practical part this thesis verifies a position of these disadvantaged groups in Tábör's district labor market.

Theoretical part is aimed on postmodern changes of labor markets, then on a characterization of basic concepts, in a connection with the labor market, humans' capital, unemployment and the state policy of the employment. This part describes a help of the government toward the marginalized groups and defines hazardous factors on the labor market.

The practical part of this bachelor thesis characterizes examined Tábör's district and analyzes the situation of defined endangered groups on the labor market between the years 2011-2013 and then it evaluates the development of unemployment and the level of threat towards these marginalized groups.