

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014 – 2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eva Vymazalová

Nezaměstnanost a její řešení formou rekvalifikace

(zaměřeno na okres Šumperk)

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jan Koňarik

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014 – 2015

BACHELOR THESIS

Eva Vymazalová

Unemployment and Its Solution in The Form of Retraining

(Focused on District Šumperk)

Praha 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Jan Koňarik

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 26. února 2015

Eva Vymazalová

.....

Poděkování

Tímto děkuji panu Ing. Janu Koňarikovi za odborné vedení, pomoc a užitečné rady při zpracování bakalářské práce.

Anotace

V teoretické části bakalářské práce jsou vymezeny základní pojmy, rozebrána typologie nezaměstnanosti a popsán její vývoj od roku 1990. Práce se zabývá oblastí aktivní politiky zaměstnanosti, jejími nástroji a podrobněji je rozebrána rekvalifikace jako forma celoživotního vzdělávání. Jsou zde uvedeny charakteristické údaje o okresu Šumperk. Cílem práce je zmapovat problematiku nezaměstnanosti podle stupně vzdělání, věku a pohlaví v daném okrese a analyzovat účast respondentů na rekvalifikačních kurzech.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, celoživotní vzdělávání, nezaměstnanost, okres Šumperk, produktivní věk, rekvalifikace, trh práce, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce České republiky, zákon o zaměstnanosti.

Annotation

In the theoretical part of bachelor thesis described basic terms, analyzes the typology of unemployment and described its development since 1990. Thesis deals with areas of active employment politics, instruments and is discussed in more details on retraining as a form of lifelong learning. There are the characteristic data about district Šumperk. The aim is to map the problem of unemployment by education level, age and gender in the district and analyze the participation of respondents in retraining courses.

Key words

Active employment politics, district Šumperk, employment law, Employment Office of the Czech Republic, job applicant, lifelong learning, labour market, productive age, retraining, unemployment.

OBSAH

ÚVOD	9
1 NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 Interpretace základních pojmů.....	12
1.2 Typologie nezaměstnanosti.....	15
1.3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1990.....	17
1.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
2.1 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.....	22
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	26
2.4 Úřad práce ČR, jeho historie a činnost.....	27
3 REKVALIFIKACE	30
3.1 Rekvalifikace jako forma celoživotního vzdělávání.....	31
3.2 Rekvalifikační kurzy a programy.....	33
4 CHARAKTERISTICKÉ ÚDAJE OKRESU ŠUMPERK	35
4.1 Stručná historie města Šumperk.....	36
4.2 Úřad práce Šumperk a vývoj nezaměstnanosti v okrese.....	37
5 EMPIRICKÝ PRŮZKUM	39
5.1 Cíle průzkumného šetření.....	39
5.2 Metodika průzkumného šetření.....	39
5.3 Charakteristika průzkumného vzorku.....	40
5.4 Formulace a verifikace průzkumných hypotéz.....	41
5.5 Analýza a vyhodnocení získaných dat.....	48

ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
PŘÍLOHY	65

ÚVOD

V naší společnosti se během života setkáváme s mnoha sociálně patologickými jevy, mezi které můžeme zařadit například kriminalitu, rasismus, bezdomovectví, zneužívání návykových látek, sebevraždy, vandalismus a mnoho dalších. Jedním ze sociálně patologických jevů moderní doby a dlouhodobě aktuálním tématem je i problematika nezaměstnanosti, jejíž důsledky mohou v extrémních případech vyústit až k některým jevům výše jmenovaným.

Nezaměstnanost představuje velmi závažný sociální a ekonomický problém nejen daného jedince, ale i celé společnosti. Jde o fenomén, který se v minulém režimu v našem státě téměř nevyskytoval nebo představoval pouze zanedbatelné procento, které bylo jeho přirozeným výskytem. Historickým vývojem nezaměstnanosti na našem území se zabývá podkapitola v teoretické části práce. I v dnešní době by nezaměstnanost nepředstavovala negativní situaci, pokud by její míra nebyla tak vysoká, jak ukazují statistiky. Ale byla by přirozenou součástí vývoje trhu práce. Pokud se nezaměstnanost stane masovou, nastávají pro vládní politiku vážné problémy finančního charakteru, protože je nezbytné zajistit peněžní podporu pro nezaměstnané občany. Finanční zabezpečení nezaměstnaných osob se provádí formou dávek prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti.

Ztráta zaměstnání může v dnešní době potkat kohokoliv z nás. Nejčastěji jsou ohroženi lidé s nízkým vzděláním, mladiství a absolventi škol, kteří zatím nemají žádnou praxi, ženy s malými dětmi a v neposlední řadě handicapované osoby. Dále osoby vyššího a předdůchodového věku, protože se hůře učí novým věcem a je pro ně složitější si osvojit dnešní moderní technologie, které se neustále mění a vyvíjí. Sice tyto osoby mají několikaleté bohaté pracovní zkušenosti, ale většinou v oblastech, které už se dnes moc nevyužívají.

Bakalářská práce dále ve své teoretické části rozebírá problematiku nezaměstnanosti, její typologii a možné dopady pro jedince i společnost. Je zde definována státní politika zaměstnanosti a její zakotvení v právní normě. Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky státu a jejím hlavním účelem je eliminovat nezaměstnanost. Podrobněji je zde specifikována aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje pro řešení nezaměstnanosti, kde je podrobněji rozebrána rekvalifikace jako forma celoživotního vzdělávání.

V posledních letech zaznamenáváme značné rozdíly nezaměstnanosti v různých regionech a okresech České republiky. Tato bakalářská práce se ve své empirické části zaměřuje na oblast Šumperska, což je region nepříliš ekonomicky rozvinutý a svojí mírou nezaměstnanosti patří k nejvyšším v České republice. Bližší informace o daném okrese jsou uvedeny v závěrečné kapitole teoretického oddílu.

Empirická část také popisuje použitou metodu výzkumného šetření a rozebírá průzkumný vzorek, kterým jsou lidé v produktivním věku žijící v dané lokalitě. Dále analyzuje délku evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Hlavním cílem práce je posoudit uplatnitelnost na trhu práce těch občanů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz zprostředkovaný krajskými pobočkami Úřadu práce ČR v okrese Šumperk. A v neposlední řadě popsat vztah a souvislosti mezi nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání a nezaměstnaností.

Praktickým přínosem práce je informovanost o situaci na trhu práce v oblasti okresu Šumperk a nezaměstnanosti s ohledem na dosažené vzdělání. Oblast šumperského okresu patří dlouhodobě mezi regiony ekonomicky slabé, vykazující jedny z nejvyšších hodnot nezaměstnanosti, proto je důležité se touto problematikou zabývat. Získané poznatky z průzkumného šetření mohou poukazovat na efektivnost uskutečňovaných rekvalifikačních programů v dané lokalitě. Zaměstnanci veřejné správy si tak mohou položit otázku, zda počet uskutečněných rekvalifikací je skutečně efektivní nebo zde jde pouze o splnění kritérií, která jsou nastavena systémem. Práce může dále poukázat na slabé či silné stránky okresu při vytváření programů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména u rekvalifikačních programů, které jsou v této lokalitě poměrně častým řešením dlouhodobé nezaměstnanosti.

1 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je jedním z nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Jde o složitý sociální úkaz, který se v rozvinutých společnostech vždy vyskytoval, vyskytuje a vyskytovat bude. Problematika existence nezaměstnanosti je po dlouhá léta ostře sledovaným jevem, který je stále aktuální a jeho pojetí se stále vyvíjí. Tento fenomén lze považovat za výraz toho, jaký je systém organizování a řízení v oblasti zaměstnávání občanů v různých zemích. „Z úmluvy Mezinárodní organizace práce o minimálních standardech (normách) sociálního zabezpečení (č. 102, 1952) vyplývá, že nezaměstnaností se rozumí ztráta výdělku, vyplývající z nemožnosti získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici. Sociální událost nezaměstnanosti je tedy definována nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání), pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán), připraveností (disponibilita) pro výkon zaměstnání, aktivním hledáním zaměstnání (docházení na úřad práce)“.¹

Nezaměstnanost je společností vnímána spíše jako porucha představující politický a sociální problém. Na druhou stranu z ekonomického hlediska není vždy považována za nefunkčnost, ale stává se problémem až po překročení určitých limitů. Nepřekročí-li tedy nezaměstnanost určitou hranici, je ve vyspělých tržních ekonomikách považována za přirozený průvodní a téměř nezbytný jev, který je zvládnutelný politikou zaměstnanosti či různými ekonomickými opatřeními státu. „Negativní definice nezaměstnanosti vůči zaměstnanosti současně sugeruje i předpoklad, že je nenormálním stavem oproti normálnímu trvalému regulárnímu zaměstnání. Alespoň v případě každého praceschopného jedince, který není ani příliš mladý, ani příliš starý nebo nemocný, nebo není zatížen péčí o rodinu způsobem znemožňujícím mu ze zásady placené zaměstnání přijmout. Společnost očekává, že takový jedinec bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě jeho ztráty o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním“.² Přesto, že je nezaměstnanost nejčastěji považována za projev poruch na trhu práce, je třeba na ni pohlížet jako na ukazatel demokratického dění a svobody a přirozený jev fungování trhu práce.

¹ TOMEŠ, I. *Sociální politika - teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha, 2001, str. 142

² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 1994, str. 16

Podle Krebse (2005) je určitá nezaměstnanost v podstatě žádoucím jevem, je spojena s mobilitou pracovní síly a je důsledkem přizpůsobování se technologickým změnám, to znamená, že se některé osoby rekvalifikují, hledají si nové pracovní místo nebo se stěhují za prací. „*Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti*“.³

1.1 Interpretace základních pojmů

Trh práce

Pro tržní ekonomiku je charakteristické nejen fungování trhu zboží a služeb, ale také funkčnost trhu práce, čili pracovního trhu. Součástí tržního hospodářství je tedy i trh práce, na němž se kupuje a prodává práce, cenou za práci je pak mzda. Práce je zde chápána jako specifický výrobní faktor, který je úzce spjat s osobností člověka. Setkává se zde nabídka práce s poptávkou po práci. Podle Winklera (1999) se od trhu práce v této souvislosti očekává, že zabezpečí ekonomiku státu potřebnými pracovními silami, umožní pracovní proces a zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, zejména pracovními příjmy.

Dnešní moderní a uspěchaná doba plná výkyvů a nejistot přináší i mnoho změn na trhu práce. Vzhledem k tomu, že současná společnost neustále vyvíjí nové technologie, je kladen velký důraz na poptávku po kvalifikovaných pracovních silách, které se velkým změnám dokáží přizpůsobovat. Problematice pracovního trhu je věnována vysoká pozornost a cílem je dosáhnout stabilní zaměstnanosti a začlenění znevýhodněných nezaměstnaných obyvatel do pracovního procesu.

Krebs (2005) uvádí, že trh práce je také z velké části ovlivňován ze strany státu a to formou pracovního zákonodárství, které stanovuje například pracovní dobu, minimální mzdu, délku povinné školní docházky, což výrazně ovlivňuje stranu nabídky práce.

³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, str. 289

Specifika fungování trhu práce podle Krebse (2005) jsou vymezeny takto:

- ❖ Práce je považována za hlavní předmět směny na trhu práce. Práce je od osobnosti člověka neoddelitelnou součástí. Zaměstnanci jsou těmi, kteří práci prodávají a zaměstnavatelé těmi, kteří práci kupují.
- ❖ Přizpůsobování nabídky a poptávky dle mzdy, tedy ceny práce, je značně ovlivněno i tím, že zaměstnavatelé se snaží si udržet základní počet kvalitních zaměstnanců, a obvykle do jejich kvalifikace investují. Na druhou stranu je i v zájmu zaměstnanců setrvávat u firmy, důvodem může být například strach z nezaměstnanosti.
- ❖ Do pracovního trhu zasahuje mimo jiné i vliv kolektivního vyjednávání odborů. Odbory jsou v roli monopolu a jejich úsilím je snaha o zvyšování ceny práce, tedy mezd. V negativním směru může jednání odborů vést k růstu inflace. Odbory mohou mít i pozitivní vliv, zejména v oblasti podporování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Nezaměstnaná osoba

Přesně definovat nezaměstnanou osobu je obtížnou záležitostí, ale nejčastěji je uváděno, že jde o osobu, která pracovat chce, je práce schopná vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu a osobní či rodinné situaci, ale nemá placené zaměstnání a nemá tedy ani žádný příjem ze zaměstnání a současně se aktivně snaží nalézt vhodné pracovní uplatnění. „Člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a během posledního období vyvinul specifikované úsilí směřující k nalezení práce“.⁴ Tyto osoby zpravidla bývají vedeni jako uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce, není to však pravidlem či podmínkou. Mohou jimi být i lidé, kteří byli dočasně vysazeni ze svého zaměstnání a čekají na výzvu k návratu do práce.

„Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měř, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací“.⁵ Specifické míry nezaměstnanosti se určují například podle míry nezaměstnanosti určitých věkových skupin, mezi muži a ženami, podle úrovně dosaženého vzdělání, profese či konkrétního regionu.

⁴ WINKLER, J. a WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha, 1999, str.12

⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha, 2005, str. 287

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je podle zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu má trvalý pobyt. Pokud se uchazeč zdržuje v jiném územním obvodu, může požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o zprostředkování zaměstnání jinou krajskou pobočkou, na jejímž územní skutečně pobývá. Dojde-li k dohodě mezi krajskými pobočkami, zprostředkovává zaměstnání ta pobočka, kde se uchazeč nachází. Při splnění všech zákonných podmínek je tato osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Zařazení do evidence se děje dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

*„Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání“.*⁶

Zákon přesně vymezuje důvody, pro které nemůže být fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Těmito důvody mohou být mimo jiné i ty, že fyzická osoba je v pracovněprávním vztahu, služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem či jednatelem společnosti s ručením omezeným, ředitelem obecně prospěšné společnosti, soudcem, poslancem či senátorem a další důvody, které jsou blíže specifikovány v zákoně. Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát osoba, která je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody či osoba pobírající peněžitou pomoc v mateřství. Překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání může být i situace, kdy fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval Úřad práce nebo, kdy je ukončeno vhodné zaměstnání z důvodu hrubého porušení pracovních povinností.

Uchazeč má nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že splňuje podmínky, které taxativně vymezuje zákon. Uchazeč má stanovená práva a povinnosti, při jejichž neplnění a nedodržování může být vyřazen z evidence.

⁶ ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy

1.2 Typologie nezaměstnanosti

Pro lepší orientaci dané problematiky se používá členění na jednotlivé typy, protože nezaměstnanost jako taková je všeobecným a velmi širokým pojmem. Typologie je rozlišena i z důvodu různých příčin vzniku nezaměstnanosti, podle kterých lze následně zvolit možné způsoby řešení. Každý typ má sice svá specifika, přesto se v některých částech mohou některými prvky a charakteristikami navzájem prolínat a souviset spolu.

Frikční nezaměstnanost

Frikční neboli dočasná nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálé mobility lidí a obvyklého pohybu na trhu práce. Není vnímána jako závažný problém, protože uchazeči během krátké doby nacházejí nové pracovní uplatnění. Do této kategorie patří osoby, které dobrovolně opustili své pracovní místo a snaží se hledat nejčastěji lépe placené místo. Dále osoby hledající nové pracovní příležitosti z důvodu změny svého bydliště. Jde o dobrovolnou nezaměstnanost, která má přechodný charakter a existovala by i v případě plné zaměstnanosti.

*„Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání“.*⁷

Dlouhodobá nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je pro ekonomiku i společnost nejzávažnějším problémem. Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje ten člověk, který hledá práci v intervalu delším než jeden rok. V současné době jde o velmi rozšířený druh nezaměstnanosti a stává se obtížně zvladatelným problémem nejen v našem státě, ale i celosvětově. Čím déle jsou lidé bez práce, tím menší je pak šance na jejich další uplatnění. Nejvíce postihuje občany s nízkou kvalitací, zdravotně postižené či znevýhodněné, mladistvé a absolventy škol či naopak osoby vyššího věku. Dále postihuje i příslušníky etnických menšin a imigranty a paradoxně i osoby, které byly po dlouhou dobu zaměstnanou pracovní silou, protože nejsou dostatečně flexibilní.

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 1994, str. 17

Strukturální nezaměstnanost

K tomuto druhu nezaměstnanosti, někdy označované i jako technologická, dochází v důsledku ekonomického rozpadu podniků či jejich likvidace nebo v důsledku zániku zastaralých odvětví. Jde o závažnou formu nezaměstnanosti, kdy během krátké doby zůstává vysoký počet propuštěných osob bez zaměstnání. Na druhou stranu ale vznikají nové profese či se rozvíjí jiná odvětví a poptávka po pracovních silách tak zde roste. Tím dochází ke střetu zájmů. Na trhu sice je poptávka po práci a vysoký počet nezaměstnaných, ale právě u nich není dostatečná kvalifikace na nově vzniklé obory. Částečným řešením takto vzniklé situace se může stát právě rekvalifikace. Do budoucna je však nutná změna už v kvalifikačních přípravách, tedy ve školských osnovách v přípravě na budoucí povolání.

„V dnešní době vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky“.⁸

Cyklická nezaměstnanost

Hlavními důvody vzniku této nezaměstnanosti jsou cyklické výkyvy ekonomiky a znázorňují tak rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a jejím skutečným výskytem. Podle Buchtové (2002) je příčinou cyklický vývoj ekonomiky, kdy prvotním úkazem hospodářského poklesu je právě značný růst nezaměstnanosti. *„Projevuje se tím, že ve fázi hospodářské krize (recese) jsou pracovníci propouštěni a v období růstu ekonomiky (konjunktury) jsou opět přijímáni do zaměstnání.“⁹*

Sezónní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický tím, že je spojen s přírodními cykly a dochází k němu tedy z důvodu střídání ročních období. Mezi nejčastěji postižené oblasti spadají regiony s velkým turistickým ruchem, například v létě nejsou pracovní příležitosti na horských střediscích a na druhou stranu v zimním období není uplatnění na venkovních koupalištích. Kromě turistického ruchu jsou touto nezaměstnaností nejčastěji postiženy i zemědělské oblasti a stavebnictví.

⁸ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha, 2005, str. 288

⁹ VLČEK, J. a kol. *Ekonomie a ekonomika*. Praha, 2003, str. 237

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní lidé dávají přednost trávení volnému času svými aktivitami před výkonem práce za mzdu. Tito nezaměstnaní mají nabídky práce, ale nechtějí je přijmout z důvodu nízkého platového ohodnocení. Jsou tedy ochotni pracovat, ale pouze za vyšší mzdu. „*Dobrovolně upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni podstoupit vynakládání práce.*“¹⁰ Na druhou stranu sem spadají i nezaměstnaní, kteří nemají potřebu pracovat z důvodu dostatečného finančního zabezpečení z jiných zdrojů, například mají úspory nebo žijí z charit a podpor.

Nedobrovolná nezaměstnanost

U nedobrovolné nezaměstnanosti podle Švarcové (2002) lidé chtějí a potřebují pracovat, aby si zajistili obživu, ale nemohou odpovídající práci sehnat. Podle Krebse (2005) tato nezaměstnanost nastává v důsledku toho, že při dané mzdové sazbě existuje více uchazečů o pracovní místo než existuje počet pracovních míst. Převažuje tedy poptávka po práci před nabídkou práce. Pracovníci nenachází uplatnění a stávají se tak nedobrovolně nezaměstnanými.

1.3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1990

Vývoj nezaměstnanosti je jedním ze stěžejních ukazatelů fungování trhu práce, jehož pomocí lze sledovat celkový hospodářský stav v zemi. Ukazatele nás informují nejen o míře nezaměstnanosti, která má v určitých obdobích klesající či stoupající tendence, ale i o požadovaných kvalifikacích, které jsou kladeny na pracovníky. Vývoj nezaměstnanosti je ovlivněn několika faktory, záleží nejen na hospodářském cyklu, ve kterém se ekonomika země nachází, ale i na stabilitě jednotlivých odvětví, jejichž restrukturalizace zapříčiňuje právě nezaměstnanost či zvýšenou poptávku po vybraných profesích. Trh práce v České republice do roku 1990 neexistoval. Pro období do roku 1990 bylo typické neefektivní využívání pracovních sil a hlavním znakem byla přezaměstnanost. Ekonomika země byla do této doby plně plánována a stav plné zaměstnanosti byl udržován uměle. Povinností každého občana bylo pracovat, pokud tomu tak nebylo, hrozil mu trest odnětí svobody za příživnictví.

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, str. 66

S postupným zaváděním tržní ekonomiky se začala měnit i sféra zaměstnanosti. Se zaváděním tržního hospodářství bylo nutné zavést nové právní úpravy, které zabezpečovaly právo na práci a usměrňovaly zaměstnanost v souladu s celospolečenskými potřebami. Proto byl přijat a schválen zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tato právní úprava byla po dlouhých třinácti letech platného působení v roce 2004 spojena do jednoho komplexu v podobě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl již několikrát novelizován, ale platný je dodnes.

Český trh práce tak začal procházet výraznými a velmi rychlými změnami. Změny nenastaly jen ve vývoji ekonomické sféry, ale také v oblasti vlastnických vztahů a práv. Další změny začaly přicházet i s rozvojem moderních technologií. Tento vývoj začal vyžadovat postupné zvyšování kvalifikace pracovních sil a zvyšování úrovně vzdělání. Vzdělávací systém se tak postupně musel začít přizpůsobovat požadavkům trhu práce, aby se pokud možno co nejvíce předešlo vysoké míře nezaměstnanosti.

Vývoj nezaměstnanosti podle Krebse (2005) prošel několika etapami. Na počátku devadesátých let začali zaměstnaní lidé postupně opouštět své dosavadní pracovní pozice. Důvodem bylo buď nalezení nového a atraktivnějšího místa nebo rozjezd vlastního podnikání. V tomto časovém úseku byla celková míra nezaměstnanosti ještě nízká. Tato počáteční nízká míra nezaměstnanosti souvisela právě s rozvojem soukromého sektoru. Po roce 1993 začala míra nezaměstnanosti narůstat a postupně i vzrůstaly nároky na flexibilitu a pracovní výkon zaměstnanců. K nejvyššímu nárůstu došlo v roce 1997, kdy se míra nezaměstnanosti začala pohybovat okolo 9%. Během posledních deseti let míra nezaměstnanosti různě kolísá, například v roce 2008 se pohybovala okolo 5% a v únoru roku 2010 vzrostla na 9,9 %.

Roku 2004, se vstupem do Evropské unie přišlo nejen rozvolnění trhu, ale také několik nových omezení a povinností. Trh práce v České republice tak byl vystaven konkurenci pracovníků ze zahraničí. Současný stav míry nezaměstnanosti je i nadále velmi kritický. Nezaměstnanost v ČR stále vykazuje vysoké hodnoty a negativním faktem je i neustálý růst dlouhodobé nezaměstnanosti, která vede k mnoha negativním důsledkům. Aktuální stav míry nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2014 činí 7,5 % a celkem je v evidenci k tomuto datu ve všech krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce registrováno 541.914 uchazečů o zaměstnání.

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Pro větší část populace je práce nejen nezbytným zdrojem finančního zabezpečení, ale také smysluplnou činností, která je vnitřně naplňuje. Ztráta zaměstnání a nemožnost nalézt nové uplatnění je pro většinu lidí velmi nepříjemnou, složitou a těžce zvladatelnou situací. Nejkritičtější období nastává ve chvíli, kdy přechází v nezaměstnanost dlouhodobou. Jedincům v důsledku ztráty zaměstnání poklesá jejich životní úroveň a musejí žít s pocitem ekonomické nejistoty do budoucna, což může narušit i vztahy mezi členy rodiny a dochází tak ke konfliktům. Nezaměstnanost s sebou nese mnoho negativních důsledků. Nejčastějšími jsou důsledky sociální, ekonomické a psychické. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje existenční potíže nejen jedince, ale i jeho rodiny.

*„Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení“.*¹¹

Být bez práce znamená pro nezaměstnaného nejen ztrátu sociálního statusu, prestiže a postavení, ale vyvolává to v něj i pocity nepotřebnosti, zbytečnosti, neschopnosti, vlastního selhání a ztrátu sebedůvěry. Stres plynoucí z nezaměstnanosti se často podepíše i na zdravotním stavu jedince a může vést až k psychickým problémům či k různým závislostem na návykových látkách. Vyřazení z pracovního procesu vede i ke ztrátě kontaktů a útlumu mezilidských vztahů. Člověk se postupně stává osamělým, což často vede ke ztrátě sebevědomí.

Nezaměstnanost zanechává následky podle míry závažnosti konkrétního případu a také podle délky jejího trvání. Pokud jde o dlouhodobou nezaměstnanost, tak nepochybně má velmi negativní vliv na zdraví jedince. Doba, kdy se objeví první příznaky je individuální a závisí na mnoha faktorech. Zejména na schopnosti osoby řešit a zvládat náročné situace, odolnosti jedince a finančním zázemí a v neposlední řadě na podpoře ze strany rodiny. Následky se nejprve projevují na psychice člověka a postupně se k tomu přidávají i fyzické potíže. Mezi nejčastější psychické potíže oběti patří nervozita, neklid, úzkost, frustrace a narušené sebevědomí.

¹¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha, 2005, str. 291

Stálý stres vede ke ztrátě energie a k výrazné únavě. Psychické vypětí a emoční vyčerpanost vedou k podrážděnosti a narušení schopnosti komunikovat. Nastupuje trvalá špatná nálada a ztráta chuti do života. Všechny tyto negativní dlouhodobé potíže mohou vést až k depresím či v extrémních případech i myšlenkám na sebevraždu. Psychické potíže se postupně stávají příčinou zhoršení zdravotního stavu. Psychosomatické potíže se projevují svíravými pocity při dýchání, bolestmi hlavy a zad. Rovněž může dojít k trávicím problémům či zvýšenému krevnímu tlaku. Dalšími častými projevy jsou poruchy příjmu potravy a narušený spánek.

Při dlouhodobé neschopnosti nalézt vhodné zaměstnání člověk pocituje, že stagnuje a přestává dostáčet stále se zvyšujícím nárokům společnosti. Jedince cítí, že nemůže plnit svoji profesní roli a zejména u mužů je tato skutečnost vnímána jako selhání role živatele rodiny. Nejvíce obtížná je tato situace v rodinách s dospívajícími dětmi, kde je otec přirozeně vnímán jako osoba, která je schopna uživit rodinu. Nezaměstnaností se postavení otce rodiny mění a soudržnost rodiny tak může být narušena a vést mezigeneračním neshodám. Dochází k narušení každodenních rodinných zvyklostí, což může vést k narušení partnerských vztahů a narušit kontakty mezi jednotlivými členy v rodině. Obecně platí, že s handicapem nezaměstnanosti se mnohem lépe vyrovnávají ti, kterých se týká nezaměstnanost krátkodobá nebo ti, co byli v předchozím zaměstnání nespokojeni a také ti, co mají vybudované zázemí a disponují s našetřenými úspory.

Podle Krebse (2005) může mít nezaměstnanost vliv i na strukturaci a vnímání času. Nezaměstnaností je narušen obvyklý každodenní stereotyp a režim dne. Čas přestane být pro nezaměstnaného důležitý, volný čas naplňuje nudou a většinou i nežádoucími aktivitami. Tyto situace jsou nebezpečné zejména u mladistvých, kteří ještě nemají zkušenosti s pracovními návyky a snadněji sklouznou k pasivním aktivitám jako například sledování televize nebo v horším případě ke kriminálnímu chování či k požívání návykových látek.

*„Ztráta zaměstnání přináší výraznou změnu do života jednotlivce a snad ve všech případech i do života jeho blízkých. Nezaměstnaným se může stát kdokoliv, i když si mnoho lidí tuto skutečnost nepřipouští. Ve velkém množství případů se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního zavinění“.*¹²

¹² SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha, 2005, str. 12

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Hlavní rolí státní politiky zaměstnanosti je vytvářet a financovat projekty na pomoc rizikovým sociálním skupinám a pomoc oblastem nejvíce zasažených nezaměstnaností. Podle zákona o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- ❖ zabezpečování práva na zaměstnání,
- ❖ sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- ❖ koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti,
- ❖ tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření v nezaměstnanosti,
- ❖ uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- ❖ tvorbu a zapojení do mezinárodních programů,
- ❖ hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- ❖ poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb,
- ❖ poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- ❖ opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, bez ohledu na jejich původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- ❖ opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- ❖ usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí do ČR a naopak.

Právní zakotvení problematiky je dáno už v nejvyšším právním předpisu, který vymezuje veškerá práva občanů, včetně práva na práci bez jakékoliv diskriminace. Tímto je ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Základním pramenem pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Základním právním předpisem upravujícím problematiku na úseku zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který mimo jiné zakotvuje i problematiku zprostředkovávání zaměstnání a upravuje politiku zaměstnanosti. Problematika rekvalifikace je upravena nejen v zákoně o zaměstnanosti, ale i v dalších právních předpisech, kterými jsou vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců a vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Politika zaměstnanosti v České republice se realizuje v souladu s platnými zákonnými normami.

Financování politiky zaměstnanosti je zajišťováno několika zdroji. Jedním ze zdrojů jsou účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, v našem státě jsou jimi příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, které zahrnují platby pojistného hrazené zaměstnanci, zaměstnavateli i osobami samostatně výdělečně činnými. Dalším významným zdrojem je státní rozpočet, ze kterého jsou čerpány prostředky z daní. „Výdaje na politiku zaměstnanosti, ať již jsou hrazeny z daní nebo pojistného, zatěžují jejich plátce a vedou také k růstu ceny práce. Dnes zvláště v zemích s vysokou nezaměstnaností jde o financování ekonomicky obrovsky nákladných programů.“¹³ Krebs (2005) uvádí příklad zátěže státního rozpočtu, měsíční výdaj na jednu nezaměstnanou osobu byl v roce 2003 odhadnut na 14 tisíc Kč a výdaj na osobu absolvující rekvalifikace odhadnut na asi 28 tisíc Kč.

Realizace politiky zaměstnanosti je vymezena právem na:

- ❖ pracovní uplatnění osob, které chtějí a mohou pracovat a práci si opravdu aktivně hledají,
- ❖ rekvalifikaci, jenž je nezbytná pro následné pracovní uplatnění na nových pracovních místech,
- ❖ hmotné zabezpečení pro případ nezaměstnanosti a rekvalifikace, což zahrnuje například podporu v nezaměstnanosti.

2.1 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Dokument Strategie zaměstnanosti byl schválen usnesením Vlády ČR v říjnu 2014. Smyslem Strategie je přispět k naplňování národních cílů, které si ČR stanovila v návaznosti na Strategii Evropa 2020. Dokument vychází z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020, která byla schválena Ministerstvem práce a sociálních věcí v dubnu 2013. Součástí Koncepce byl analytický rozbor aktuálního stavu na trhu práce, dále účinnost, efektivita a zhodnocení politiky zaměstnanosti s jinými dokumenty a politikami, a to nejen na národní úrovni, ale i úrovni Evropské unie. Koncepce vymezila hlavní problémové okruhy, které je nutno v následujících letech v oblasti zaměstnanosti řešit a nastínila základní priority politiky zaměstnanosti. Strategie tyto priority podrobněji rozebírá do jednotlivých strategických opatření.

¹³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, str. 294

Strategie zaměstnanosti vymezuje klíčové problémy na českém trhu práce, dále specifikuje cílové skupiny, jenž budou cílem podpory nástrojů politiky zaměstnanosti při snižování nezaměstnanosti. Strategie se více zaměřuje i na opatření politiky zaměstnanosti na hospodářsky zaostalá území, na řešení problémů skupin občanů na okraji trhu práce a jedinců ohrožených sociálním vyloučením.

Strategie uvádí problémové okruhy nadále přetrvávající na českém trhu práce a jsou jimi tyto následující:

- ❖ Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou – problematika vyplývá z neschopnosti ekonomiky vytvářet nová pracovní místa v dostatečném počtu.
- ❖ Obtížný přístup k zaměstnání – problematika se týká zejména osob sociálně znevýhodněných a vyplývá hlavně z vysokého převisu nabídky pracovní síly nad její poptávkou, protože zaměstnavatelé mají možnost výběru a dávají tudíž přednost osobám kvalifikovanějším a flexibilnějším před osobami znevýhodněnými, kterými jsou například zdravotně postižení, mladiství, lidé předdůchodového věku, ženy po rodičovské dovolené či osoby s nízkou kvalifikací.
- ❖ Postavení žen na trhu práce – problematika souvisí nejčastěji s mateřstvím, protože právě přerušování kariéry se negativně odráží na jejich nižším ohodnocení za odvedenou práci a možnostech kariéry.

K řešení výše zmíněných problémových okruhů byly identifikovány následující čtyři hlavní priority Strategie zaměstnanosti.¹⁴

- ❖ Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce – jde o jednu z hlavních priorit politiky zaměstnanosti, protože aktuální situace na trhu práce stále nevytváří dostačující počet nových pracovních míst, což neumožňuje nalézt pracovní uplatnění všem osobám, které chtějí pracovat. Další příčinou problému této sféry je ztížený přístup k zaměstnání, který se týká zejména hospodářsky problémových regionů, kde vzhledem k nízkým příjmům není jedinec schopen vynaložit náklady související buď s dojížděním za prací, nebo s přestěhováním se. Další příčinou je i neochota lidí se za prací přestěhovat.

¹⁴ MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

- ❖ Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce – ženám na trhu práce je dlouhodobě věnovaná zvýšená pozornost, s ohledem na jejich přetrvávající znevýhodnění a diskriminaci na trhu práce. Příčinou problému je nejen přerušování kariéry z důvodu rodičovství, ale i následná péče o dítě po návratu z rodičovské dovolené, která vyžaduje nutnost sladění rodinného a pracovního života, což ve většině případů není ženám umožněno, a to nejen z důvodu neochoty zaměstnavatele přistoupit na dohodu či alternativní formu organizace práce, ale také z důvodu nedostatečné kapacity a dostupnosti zařízení, která pečují o dítě.
- ❖ Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců potřebám trhu práce – tato priorita je reakcí na setrvávající problémy českého pracovního trhu, zejména v nedostatečné mobilitě pracovní síly, ve vzdělanostní struktuře v souladu s požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci a dovednosti zaměstnanců. Adaptabilita pracovní síly na měnící se podmínky je jedním ze základních předpokladů dobře fungujícího trhu práce podmiňujícího ekonomický růst. Příčinami problému jsou zejména dosažené kvalifikace absolventů škol, které neodpovídají potřebám trhu práce, dále nedostatečný systém podpory dalšího vzdělávání. Další příčinou je i nízká účast dospělé populace v dalším vzdělávání, což zahrnuje i nezáměr zaměstnavatelů investovat do odborného rozvoje svých zaměstnanců, nejčastěji z důvodu finanční náročnosti či nutnosti uvolnit zaměstnance z pracovní doby.
- ❖ Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti – je jedním z rozhodujících aspektů úspěšné realizace politiky zaměstnanosti. Cílem je rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti, hlavně Úřadu práce České republiky. Tato instituce je realizátorem většiny opatření navrhovaných touto Strategií a proto je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost právě budování jejich kapacit, a to jak v oblasti personálního zajištění, které je stále nedostačující, tak i v oblasti materiálního a technického vybavení poskytovaných služeb, což zahrnuje i stále nedostatečně funkční informační systém. Důležitá je též nezbytná podpora spolupráce Úřadu práce ČR s příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí Fondu dalšího vzdělávání, který realizuje řadu projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Řešení nezaměstnanosti formou pasivní politiky zaměstnanosti spočívá v hmotném zabezpečení nezaměstnaných osob. Cílem je snižovat dopady nezaměstnanosti a nahradit nezaměstnaným osobám v určité míře ztrátu pracovního výdělku. Snahou je zlepšit nezaměstnaným životní podmínky tak, aby mohli žít v sociálně přijatelných podmínkách, nicméně jde o dočasné řešení situace, ale jádro problému to neřeší. Pasivní politikou se tedy rozumí vyplácení podpor a dávek v nezaměstnanosti po dobu stanovenou zákonem. Čím více je v zemi občanů bez zaměstnání, tím je to pro danou ekonomiku státu dražší. Proto ekonomicky vyspělé země kladou důraz na to, aby nezaměstnanost jejich obyvatelstva byla co nejnižší.

Zákon o zaměstnanosti (2004) striktně vymezuje podmínky pro nároky na podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci. Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na uvedené podpory jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání tehdy, pokud splňuje přesně stanovené podmínky uvedené v zákoně, a to ode dne podání písemné žádosti o tuto dávku. Rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč povinen písemně doložit. Skutečnostmi mohou být například evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku, potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění u osob samostatně výdělečně činných či doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti. Všechny tyto změny je uchazeč povinen neprodleně oznámit písemnou formou krajské pobočce Úřadu práce, nejpozději však do osmi kalendářních dní. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči, který splňuje podmínky pro podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- ❖ do 50 let věku 5 měsíců,
- ❖ nad 50 let věku 8 měsíců,
- ❖ nad 55 let věku 11 měsíců.

Nárok na podporu zaniká buď uplynutím podpůrní doby nebo ukončením či vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti uvádí, že výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovníprávních předpisů.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Aktivní politika zaměstnanosti je specifikována v zákoně o zaměstnanosti. Podle znění tohoto zákona jde o soubor opatření směřujících k zajištění co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Tato politika je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a v případě potřeb trhu práce je zde začleněna i spolupráce s jinými subjekty.

Nástroje a opatření, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována, jsou vyjmenovány v zákoně o zaměstnanosti, v § 104, odst. 2. a dále blíže specifikovány v dalších ustanoveních tohoto zákona. Jsou jimi především:

- ❖ Rekvalifikace – jde o jeden z nevyužívanějších nástrojů politiky zaměstnanosti a jeho bližší specifikace je uvedena v kapitole číslo tři této bakalářské práce.
- ❖ Investiční pobídky – jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se zaměstnavateli hmotně podporuje vytvoření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora, která je pro tyto účely poskytována, nesmí být použita k jinému záměru, ale pouze k účelu sjednanému v dohodě.
- ❖ Veřejně prospěšné práce – jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající nejčastěji v údržbě veřejného pořádku a veřejných budov, úklidu a údržbě veřejných komunikací, které jsou ku prospěchu obce či jiné státní nebo obecně prospěšné instituci. Tato pracovní příležitost je vytvářena dle dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, který může na tyto práce poskytovat příspěvek.
- ❖ Společensky účelná pracovní místa – jde o pracovní místa, která jsou zřízena zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce a obsazována uchazeči o zaměstnání. Novela zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 2012 přináší změnu a uvádí, že *„příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo bude možné poskytovat po dobu nejdéle 12 měsíců bez omezení na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, a tím pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž umístění je třeba podporovat, se totiž mohou v souvislosti s ekonomickou situací měnit“*.¹⁵

¹⁵ MPSV. *Co přináší novela zákona o zaměstnanosti*. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-1-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

- ❖ Překlenovací příspěvek – může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, a to na základě dohody s Úřadem práce.
- ❖ Příspěvek na zapracování – je poskytován zaměstnavateli dle dohody v případě, že přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému je Úřadem práce věnována zvýšená pozornost a péče.
- ❖ Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – Halásková (2008) uvádí, že příspěvek lze získat na základě smlouvy s úřadem práce v případě, že zaměstnavatel přechází na zcela nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

2.4 Úřad práce ČR, jeho historie a činnost

*„Úřad práce ČR vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na úřady práce tehdy přešla působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti“.*¹⁶

V roce 1990 fungovalo v rámci České republiky celkem 76 úřadů práce, o šest let později, po oddělení dalšího okresu – Jeseník, stoupl jejich počet na 77. Roku 2004 převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě hlavního města Prahy, kde byl převod agendy uskutečněn až o pět let později. Svoji organizační strukturu a uspořádání zásadně mění až v roce 2011, kdy vzniká centralizovaný Úřad práce České republiky upravený zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Pod jeho záštitou funguje celkem 14 krajských poboček. Každá z těchto poboček má ve svém regionu několik kontaktních pracovišť úřadu práce. Úřad práce má téměř 250 kontaktních pracovišť po celé republice a jeho stěžejním úkolem je pomoci lidem bez práce s co nejrychlejším vstupem nebo návratem na trh práce.

¹⁶ MPSV. *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Úřad práce ČR je instituce zřízená Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce vykonává státní správu na úseku státní politiky zaměstnanosti. Jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce působí v rámci svého správního obvodu a evidují uchazeče podle jejich trvalého pobytu. Stěžejní náplní práce krajských poboček Úřadu práce podle zákona o zaměstnanosti je zejména:

- ❖ zprostředkovávat zaměstnání uchazečům či zájemcům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v jejich evidenci, což zahrnuje i zabezpečení pracovních míst pro handicapované osoby,
- ❖ poskytovat poradenské a jiné služby v této oblasti, například otázky právní, ekonomické, sociální, psychologické a jiné související s touto problematikou,
- ❖ poskytovat informační služby, což zahrnuje poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil, informace o aktuálním vývoji na trhu práce v daném území, o volných pracovních místech či mzdových požadavcích,
- ❖ vést evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a další evidence,
- ❖ zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti, vést statistiky a soustavně monitorovat a vyhodnocovat zaměstnanost a celkovou situaci na trhu práce,
- ❖ spolupracovat se správními úřady, územními samosprávnými celky a dalšími orgány při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce,
- ❖ používat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a v souvislosti s tím poskytovat příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, vyplácet hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- ❖ podílet se na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání, podporovat drobné podnikání a zaměstnávání absolventů škol,
- ❖ podílet se včetně finanční účasti na zabezpečení rekvalifikace,
- ❖ poskytovat hmotné zabezpečení a příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- ❖ dbát na rovného zacházení všech uchazečů bez jakékoliv diskriminace,
- ❖ vykonávat kontrolní činnost v dodržování všech předpisů,
- ❖ spolupracovat na mezinárodních programech týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů.

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a plní úkoly v těchto klíčových oblastech:

- ❖ zaměstnanosti,
- ❖ ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- ❖ státní sociální podpory,
- ❖ dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- ❖ příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- ❖ pomoci v hmotné nouzi,
- ❖ dávek pěstounské péče.

Výše uvedené úkoly plní v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí.

3 REKVALIFIKACE

Rekvalifikační vzdělávání je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace představuje jeden z nejvýznamnějších způsobů vzdělávání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Právní zakotvení problematiky je v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 – 109. Rekvalifikace patří do oblasti dalšího profesního vzdělávání a rozumí se jí nejen získání nové kvalifikace, ale také zvýšení, prohloubení či rozšíření své dosavadní kvalifikace. Za rekvalifikaci je také považováno získání zcela nové kvalifikace u osoby, která do té doby žádnou kvalifikaci neabsolvovala a nezískala. Jde o nástroj, jehož cílem je zlepšit postavení občana na trhu práce a zvýšit tak jeho šanci na získání nového zaměstnání. Taktéž může být definována jako „získání nové (další) pracovní kvalifikace pro novou, vhodnou činnost“.¹⁷ Rekvalifikaci lze také vnímat jako hledání a využívání profesních možností jedince a osobního potenciálu při jeho uplatňování na trhu práce. Zejména pro občany žijící v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti, bývá právě nejčastěji jediným východiskem změna kvalifikace a profese.

Rekvalifikační vzdělávání je zprostředkováno a prováděno na základě dohody mezi uchazečem či zájemcem o zaměstnání a příslušným úřadem práce v místě jeho trvalého bydliště. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady s ní spojené a také může poskytnout příspěvek na úhradu nutných vynaložených nákladů v rámci rekvalifikace. „Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností jednice. Probíhá formou získávání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“.¹⁸ Rekvalifikace může být prováděna pouze v zařízení, kterému byla udělena akreditace pro tento účel. Dále i vzdělávací či zdravotnické zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy. Takovému zařízení může úřad práce na základě dohody hradit náklady spojené s příslušnou rekvalifikací. Absolvent rekvalifikace obdrží po složení závěrečné zkoušky osvědčení o absolvování rekvalifikačního vzdělávacího programu s uvedením počtu absolvovaných hodin. Součástí osvědčení je i oprávnění k výkonu konkrétní pracovní činnosti.

¹⁷ KOLEKTIV AUTORŮ. *Akademický slovník cizích slov*. Praha, 2001, str. 656

¹⁸ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha, 2012, str. 163

3.1 Rekvalifikace jako forma celoživotního vzdělávání

Vzdělávání dospělých a celoživotní učení patří k soudobým trendům vývoje vzdělávacích soustav. Rychlý rozvoj vzdělávání u dospělých jedinců je dán zejména neustále se rozvíjejícími technologiemi a potřebou zvyšování kvalifikace pro výkon povolání. Potřeba je dána také snahou lidí zvyšovat své vzdělání z vlastní iniciativy. Důvodem může být buď postup v kariérovém žebříčku v zaměstnání, nebo jen rozvoj osobních zájmů a zálib. Každopádně vzdělávání dospělých prokazatelně zvyšuje šanci jednotlivce na uplatnění na trhu práce a tím i usnadňuje šance na postup v kariéře a k vyšším výdělkům.

Rozsáhlá oblast vzdělávání dospělých rozlišuje její tři hlavní části:¹⁹

- ❖ Vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání – zahrnuje studium dospělých jedinců ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšší a vysokých školách, jako tzv. druhou šanci pro ty, kteří se z jakýchkoliv důvodů nevzdělávali nebo nemohli vzdělávat dříve.
- ❖ Další profesní vzdělávání – zahrnuje povinné i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání nejen zaměstnanců, ale i uchazečů o zaměstnání.
- ❖ Ostatní součásti vzdělávání dospělých – jako jsou například zájmová vzdělávání, občanská vzdělávání či vzdělávání seniorů a jiné.

Za celoživotní vzdělávání lze považovat veškeré účelné formální či neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují a jejichž cílem je dosáhnout zdokonalení znalostí, schopností a odborných dovedností. „*V ideálním případě představuje nepřetržitý proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života*“.²⁰

Podle Bočkové (2002) je celoživotní vzdělávání považováno za vnitřně strukturovaný celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat kvalifikace různými způsoby a v jakémkoli období v průběhu života. Realizace celoživotního učení zahrnuje tři základní kategorie vzdělávání, a to:

¹⁹ MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha, 2001, str. 79

²⁰ PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha, Grada Publishing, a.s., str. 52

- ❖ formální vzdělávání - je realizováno v institucích, jejichž cíl, náplň výuky, prostředky a způsob hodnocení jsou legislativně vymezeny. Tento typ zahrnuje základní povinné plnění školní docházky a dále středoškolské a vysokoškolské vzdělávání. Lze jej vymezit jako učení, které je uskutečňováno v organizovaném a strukturovaném prostředí a je striktně plánováno. Ukončení tohoto typu vzdělávání vede k získání uznávaných vysvědčení, diplomů a certifikací jakými jsou například výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce či vysokoškolské diplomy. Výsledkem je dosažení určitého stupně vzdělání.
- ❖ neformální vzdělávání – „*je organizované a systematické vzdělávání, které se realizuje mimo formální vzdělávací systém*“.²¹ Je zaměřeno na určité skupiny populace a organizují je různé typy institucí jako soukromé vzdělávací instituce, neziskové organizace či klasické školy. Neformální vzdělávání nevede k získání uceleného stupně vzdělání. Patří zde například rekvalifikační kurzy, kurzy práce s počítačem, kurzy cizích jazyků, kurzy autoškoly a v neposlední řadě různé typy přednášek a školení. „*Nutnou podmínkou realizace neformálního vzdělávání je vedení vzdělávací akce odborníkem (lektorem, trenérem, tutorem atd.)*. Neformálnímu vzdělávání se přisuzuje velká důležitost jako způsobu naplňování celoživotního vzdělávání“.²²
- ❖ informální vzdělávání – je celoživotním procesem, během kterého získáváme informace díky zkušenostem každodenního života, osvojujeme si dovednosti a postoje z kontaktů s jinými lidmi, při činnosti v práci a z okolního sociálního prostředí. Na rozdíl od předchozích typů má spontánní charakter, je tedy nezáměrné, neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. „*Má však v rozvoji člověka vysokou důležitost, neboť jednotlivec se informálně učí od raného dětství v průběhu celého života, například ve formě mezigeneračního učení*“.²³ Probíhá v rodině, mezi vrstevníky, v pracovním kolektivu či během našich volnočasových aktivit, kde získáváme informace ze sdělovacích prostředků nebo z četby knih, novin a časopisů. Taktéž zahrnuje sebevzdělávání, při kterém si jedinec většinou nemá možnost ověřit osvojené znalosti.

²¹ BOČKOVÁ V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. Olomouc, 2002, str. 14

²² PRŮCHA J. a VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. Praha, Grada Publishing, a.s., str. 181

²³ PRŮCHA J. a VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. Praha, Grada Publishing, a.s., str. 130

3.2 Rekvalifikační kurzy a programy

Rekvalifikační vzdělávání je jeden z nejvýznamnějších způsobů vzdělávání uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce, i když ho mohou absolvovat i osoby zaměstnané, avšak zpravidla jsou jimi osoby nezaměstnaností ohrožené. Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který významně přispívá ke zvyšování zaměstnanosti, proto při vytváření vzdělávacích programů pro dospělé účastníky je nezbytné dbát na jejich různá specifika. Je zde kladen důraz na jejich praktičnost a využitelnost v praxi. Tvorba a cíle rekvalifikačních kurzů a programů jsou ovlivněny řadou věcí, v této oblasti je to ovlivněno zejména požadavky na určitou profesi. Hlavním úkolem těchto cílů je zvýšit úroveň dosavadních získaných znalostí, doplnit kvalifikaci či úplně změnit danou dosavadní profesi. Z těchto předem stanovených cílů, které jsou hierarchicky uspořádány, se vytváří stěžejní obsah vzdělávacího programu.

Při plánování a sestavování vzdělávacího programu je nejprve potřeba zohlednit specifika a vzdělávací potřeby dané cílové skupiny, pro kterou je kurz určen. Vzdělávací potřeby zahrnují například poptávku po specifické profesi či nedostatečnou kvalifikaci, která u dané profese nebyla do této doby potřebná. Každý region si na základě provedené analýzy svého území, účastníků a zjištění stavu a požadavků trhu práce sestavuje specifické výukové cíle a programy rekvalifikačních kurzů.

Jednotlivé níže uvedené vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:²⁴

- ❖ ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ❖ ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ❖ ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ❖ ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ❖ v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech nebo v učebních nebo studijních oborech s upravenými učebními plány,
- ❖ v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

²⁴ ČERVINKA, T., HŮRKA P. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.* Olomouc, 2012, str. 49

Zákon o zaměstnanosti nově upravuje od 1. 1. 2012 právo uchazeče o zaměstnání na výběr rekvalifikace, sám si tedy může zvolit, na jakou profesi se bude rekvalifikovat. Podle § 109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč či zájemce o zaměstnání rekvalifikaci nejen sám vybrat, ale i zajistit. V případě, že bude úřadem práce uznána jako vhodná k umístění na trhu práce, může tento úřad po úspěšném ukončení rekvalifikace uhradit rekvalifikačnímu zařízení její cenu. Podmínkou je, že rekvalifikace musí probíhat v době evidence uchazeče.

„V případě této volby bude muset uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání volit pouze z akreditovaných vzdělávacích programů. Pro tento případ bude stanoven maximální limit úhrady ceny. Cílem je vyšší flexibilita uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (a krajské pobočky Úřadu práce ČR) při výběru vhodné rekvalifikace a rekvalifikačního zařízení“.²⁵

²⁵ MPSV. *Co přináší novela zákona o zaměstnanosti*. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-1-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

4 CHARAKTERISTICKÉ ÚDAJE OKRESU ŠUMPERK

Olomoucký kraj je vyšším územně samosprávným celkem, jehož území tvoří celkem pět okresů, a to Šumperk, Jeseník, Olomouc, Přerov a Prostějov. „*Olomoucký kraj se rozkládá ve střední části Moravy a zasahuje i do její severní části. Celková výměra kraje 5 267 km² tvoří 6,7 % z celkové rozlohy České republiky. Svou rozlohou se řadí k menším regionům, zaujímá osmé místo mezi 14 kraji v ČR*“.²⁶

Okres Šumperk zaujímá místo v severní části Olomouckého kraje, přičemž ještě severněji leží okres Jeseník a na jihovýchodě od okresu Šumperk se rozléhá okres Olomouc. Na východě sousedí s okresem Bruntál z Moravskoslezského kraje a na západní části tvoří společnou hranici s okresy Svitavy a Ústí nad Orlicí, které spadají do kraje Pardubického. Okres Šumperk se svojí velikostí o rozloze 1313 km² řadí na druhé místo mezi pěti okresy Olomouckého kraje. V nedávné minulosti se jednalo o největší okres v České republice, avšak nastala legislativní změna a od 1. 1. 1996 se od něj oddělil okres Jeseník. Okres Šumperk zahrnuje celkem 78 obcí, z toho 8 jich je městy. Statistická ročenka Olomouckého kraje (2014) uvádí, že k 31. 12. 2013 je v okrese Šumperk registrováno 122 735 obyvatel. Sídlem okresu je město Šumperk, které je zároveň městem největším a soustřeďuje se tu nejvíce podnikatelských aktivit. Dalšími regionálními středisky jsou Zábřeh, Mohelnice a Hanušovice. „*Tato čtyři města jsou zároveň středisky administrativních obvodů tzv. pověřených městských (obecních) úřadů. Tato uspořádání se pro činnost úřad práce mírně liší, a to z důvodu dostupnosti uchazečů o zaměstnání k sídlům jednotlivých poboček úřadu práce*“.²⁷

Oblast Šumperska je nejrozvinutější část okresu, zahrnuje celkem 25 obcí. Převažuje zde strojírenský průmysl, průmysl na zpracování dřeva a papírenství. Naopak Hanušovicko je nejproblémovější oblastí okresu a má spíše rekreační charakter. V tomto regionu nejvíce převažuje těžba a zpracování dřeva, ze zemědělských aktivit je zde převaha v chovu skotu. Druhým největším městem je Zábřeh, kde je taktéž soustředěna velká část podnikatelských aktivit, zejména elektrotechnický a strojírenský průmysl.

²⁶ OLOMOUCKÝ KRAJ. *Olomoucký kraj v číslech*. [online]. [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/o-olomouckem-kraji-cl-1362.html>

²⁷ MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Šumperk za rok 2010*. [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-01-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky>

Oblast Zábřežska je typicky zemědělskou lokalitou. Třetím největším městem je Mohelnice. Oblast Mohelnicka má ze všech lokalit nejvíce zemědělský charakter, přesto má rozhodující vliv na zaměstnanost v oblasti průmyslu.

*„Město Šumperk mělo k 31. 12. 2013 celkem 26.955 obyvatel se stálým bydlištěm, z toho 12.778 mužů a 14.177 žen. Mimoto ve městě žije 355 cizinců s trvalým pobytem. Úhrnem 27.310 osob. Podle velikosti města (města nad 10 tis. obyvatel) je Šumperk na 39. místě v ČR (ze 132 měst)“.*²⁸

4.1 Stručná historie města Šumperka

Založení okresního města Šumperka nelze zcela přesně určit, protože nebyla dochována zakládací listina města. První kolonisté, kteří sem přišli pravděpodobně z tehdy přelidněného Slezska a dali, podle jednoho z výkladů, novému domovu podle jeho polohy jméno Schön-Berg, v doslovném překladu Krásný vrch. Šumperk byl založen během druhé poloviny 13. století s největší pravděpodobností v souvislosti s těžbou drahých kovů. Postupně se jeho ekonomická síla začala opírat o řemesla, zejména textilní výrobu. V roce 1669 město zcela vyhořelo a deset let poté bylo poznamenáno čarodějnickými procesy, jimž padlo za oběť 25 lidí.

Textilní průmysl přinesl městu neobyčejný rozkvět. *„Rozvoj plátenictví a zvláště monopol na výrobu jistého druhu sametu zvaného trip zajišťovaly městu v 18. století skvělou prosperitu. Tato tradice usnadnila v roce 1785 vznik první manufaktury na výrobu manšestru v habsburské monarchii a předznamenala velký rozvoj textilního průmyslu, který zvláště ve 2. polovině 19. století přispěl nebývalému zvelebení města. Pro svou výstavnost byl Šumperk nazýván „malou Vídní“.*²⁹

Roku 1900 mělo město Šumperk celkem 789 domů a 11 636 obyvatel. Dalším velmi významným datem je rok 1911, kdy 9. září byla slavnostně otevřena budova nové radnice. Projekt na stavbu nové radnice tehdy získali architekti Georg Berger a Ludwig Schöne. Dne 25. února 1969 se stala smutná událost v Praze, kde se upálil student šumperské Střední průmyslové školy, devatenáctiletý Jan Zajíc, na protest proti okupaci Československa vojsky Varšavské smlouvy.

²⁸ ROČENKA města Šumperka 2013. Šumperk, Město Šumperk, str. 14

²⁹ ŠUMPERK. Dějiny města Šumperka. [online]. © 2000 – 2015 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.sumperk.cz/cs/turista/o-sumperku/dejiny-mesta-sumperka.html>

K otevření Domu kultury Šumperk došlo v roce 1980. Historické jádro města bylo prohlášeno Ministerstvem kultury ČR za městskou památkovou zónou v roce 1991. Velká nešťastná událost se stala v roce 1994, kdy budova šumperského divadla vyhořela, šlo patrně o úmyslně založený požár, který ji vážně poškodil a na dlouhou dobu uzavřel. Po kompletní rekonstrukci bylo Divadlo Šumperk slavnostně otevřeno v roce 2000. Od roku 1995 probíhá každoročně ve městě Šumperk v podzimních měsících mezinárodní bluesový festival Blues Alive, který se pravidelně těší velké návštěvnosti. Po roce 2000 byla dokončena rekonstrukce Pavlínina dvora, který je dnes sídlem Vlastivědného muzea v Šumperku. Dále byla otevřena expozice Čarodějnických procesů v Geschaderově domě. Roku 2005 se uskutečnil první ročník literárního a filmového festivalu Město čte knihu. A v roce 2011 se zde konal první ročník farmářských trhů. Na moderní podobě města se od 2. poloviny 19. století podíleli přední vídeňští architekti, jejichž díla nalezneme v nejrůznějších částech města.

4.2 Úřad práce Šumperk a vývoj nezaměstnanosti v okrese

Úřad práce v Šumperku je organizačním útvarem a kontaktním pracovištěm krajské pobočky v Olomouci. Dalšími kontaktními pracovišti Úřadu práce v okrese Šumperk jsou města Zábřeh, Mohelnice a Hanušovice. V oblasti uskutečňování rekvalifikačních kurzů Úřad práce v Šumperku nejčastěji spolupracuje s institucí Akademií Jana Amose Komenského (AJAK), která je neziskovou společností a každoročně se významně podílí na dalším rozvoji systému celoživotního učení. AJAK je vzdělávací organizace, která působí na trhu už od roku 1990. Rekvalifikační kurzy pořádají nejen pro veřejnost, ale zejména pro uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou uznávanou formou dosažení další kvalifikace a také praktických dovedností, které absolventi získávají přímo na pracovištích. Ročenka města Šumperka (2013) uvádí, že rekvalifikační a kvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání navštěvovalo v roce 2013 celkem 214 účastníků. Kurzy byly z oblasti ekonomiky a účetnictví, výpočetní techniky a kurzy zaměřené na pracovní činnosti v sociálních službách. Mezi priority činnosti AJAK stále patří výuka cizích jazyků uskutečňovaná formou jazykových kurzů nejen pro veřejnost, ale i pro firmy. Dále realizuje jednoletá pomaturitní studia cizích jazyků a také umožňuje studium pro seniory na Univerzitě třetího věku.

Již zmíněná poloha okresu naznačuje jeho základní charakter. První brány průmyslového podnikání se otevřely roku 1764, kdy zde vznikla první manufaktura na výrobu vlněného plyše a dva roky na to další. *„Počátkem sedmdesátých let 18. století se objevila odbytová krize a s ní první zástupy nezaměstnaných. Kromě manufakturních dělníků postihla také cechovní mistry, z nichž se přes šedesát, z celkového počtu 216, ocitlo zcela bez práce, a ti, co pokračovali, mohli pracovat jen v omezeném rozsahu“.*³⁰

Tradiční a nezanedbatelnou úlohu v oblasti zaměstnanosti hrálo i zemědělství, které prošlo mnoha zásadními změnami, jejichž následkem byl útlum tohoto odvětví. Toto odvětví i nadále výrazně ustupuje do pozadí. Oblast průmyslu se v posledních několika letech začala přizpůsobovat novým potřebám a trendům stále se rozvíjející společnosti, zejména pomocí ekonomických zvýhodnění, jako například investiční pobídky či různé dotační programy. Nejvíce rozvinutým byl průmysl elektrotechnický a strojírenský pro automobilový trh, ale i toto odvětví bylo zasaženo nedávnou hospodářskou krizí.

Statická ročenka Olomouckého kraje (2014) rozebírá statistické údaje ve svých jednotlivých okresech. Nejaktuálnější data informující o míře nezaměstnanosti v okrese Šumperk jsou k 31. 12. 2013. K tomuto datu bylo v okrese registrováno 8 904 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 089 bylo žen. Podíl nezaměstnaných osob činil 10,45 % a na jedno volné pracovní místo připadalo 39 registrovaných uchazečů, což je alarmující stav. Před pěti lety činila míra registrované nezaměstnanosti k 31.12.2010 13,44 % a o jedno volné pracovní místo bojovalo 22 uchazečů. Rok 2011 vykazoval míru registrované nezaměstnanosti 13,04 % a o jedno volné pracovní místo se ucházelo přibližně 31 osob. Roku 2012 byl počet nabízených volných pracovních míst nižší, a tím i vzrostl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 39 a míra nezaměstnanosti byla 12,82 %. Aktuální míra nezaměstnanosti v lednu 2015 dosahuje v okrese Šumperk deseti procent, což je zhruba sedm a půl tisíce lidí bez zaměstnání.

³⁰ JARMAROVÁ, H. *Šumperk: Zmizelá Morava a Slezsko*. Praha - Litomyšl, 2009, str. 17

5 EMPIRICKÝ PRŮZKUM

5.1 Cíle průzkumného šetření

- ❖ Zmapovat a popsat problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle dosaženého stupně vzdělání, věku a pohlaví dotazovaných respondentů v okrese Šumperk.
- ❖ Odhalit, kolik občanů v daném okrese zná ve svém okolí někoho, kdo je nezaměstnaný a hledá práci.
- ❖ Zjistit názor místních občanů na rekvalifikační vzdělávání, zda ji respondenti vnímají jako způsob řešení nezaměstnanosti.
- ❖ Analyzovat počet respondentů, kteří mají ve svém okolí nějaké osoby, kterým rekvalifikace pomohla najít zaměstnání.
- ❖ Najít respondenty, kteří byli vedeni v evidenci Úřadu práce a analyzovat délku jejich evidence.
- ❖ Zjistit počet respondentů, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu a zda jim tato zkušenost pomohla k následnému uplatnění na trhu práce.
- ❖ Prozkoumat přínos rekvalifikace z hlediska obsahu vzdělávání u respondentů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz.

5.2 Metodika průzkumného šetření

Pro účely zjištění stavu nezaměstnanosti průzkumné oblasti byla zvolena kvantitativní metoda dotazníkového šetření, aby bylo získáno co nejvíce respondentů žijících v lokalitě okres Šumperk. Průzkumný cíl byl zjišťován formou anonymního dotazníku pod názvem *Nezaměstnanost a rekvalifikace v okrese Šumperk*.³¹ Dotazník se skládal celkem z 13 otázek, z toho 11 otázek bylo uzavřených a 2 otázky s možností výběru včetně možnosti vlastního vyjádření. Tři otázky vypovídaly o pohlaví, věku a nejvyšším dosaženém vzdělání. Dvě otázky zkoumaly aktuální stav respondenta v oblasti zaměstnanosti. Další dvě otázky se zaměřovaly na obecný pohled na problematiku rekvalifikace. Otázka číslo osm a devět zjišťovala evidenci v Úřadu práce a poslední tři otázky zkoumaly pouze respondenty, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu.

³¹ viz. Příloha A

5.3 Charakteristika průzkumného vzorku

Pro účely této práce a tohoto průzkumu byly jako průzkumný vzorek zvoleni respondenti žijící v oblasti okresu Šumperk. Další podmínkou byla věková kategorie těchto respondentů. Průzkum byl určen pouze pro osoby v produktivním věku, což bylo striktně vymezeno v druhé otázce dotazníku. Produktivní věk vymezuje Langmeier a Krejčířová (1998) jako období fyzické, psychické a sociální zralosti, kdy jedinec přejímá plnou odpovědnost za svůj osobní a ekonomicky aktivní život, což zahrnuje jeho ekonomickou nezávislost, zakládání a budování rodiny či rozvíjení osobních zájmů. Za dolní hranici produktivního věku je považován obvyklý věk zahájení ekonomické aktivity, tedy doba, kdy člověk začíná produkovat nějakou práci a vydělávat peníze, nejčastěji se tak děje nástupem do zaměstnání. V dnešní době je spíše výjimečné zahájení ekonomické aktivity ihned po skončení povinné školní docházky. Většina mladých lidí dále pokračuje ve zvyšování kvalifikace na dalších vzdělávacích institucích jako učilištích či středních školách, a někteří pak i dále na vysokých školách. Horní hranice produktivního věku je nastavena odchodem do důchodu. Důchodová hranice se v různých zemích liší a u nás v České republice se také neustále mění a posouvá k vyšší hranici. Vzhledem k proměnlivosti hranic produktivního věku, byl pro respondenty tohoto průzkumu nastaven přesný limit, a to věk od 20 do 60 let.

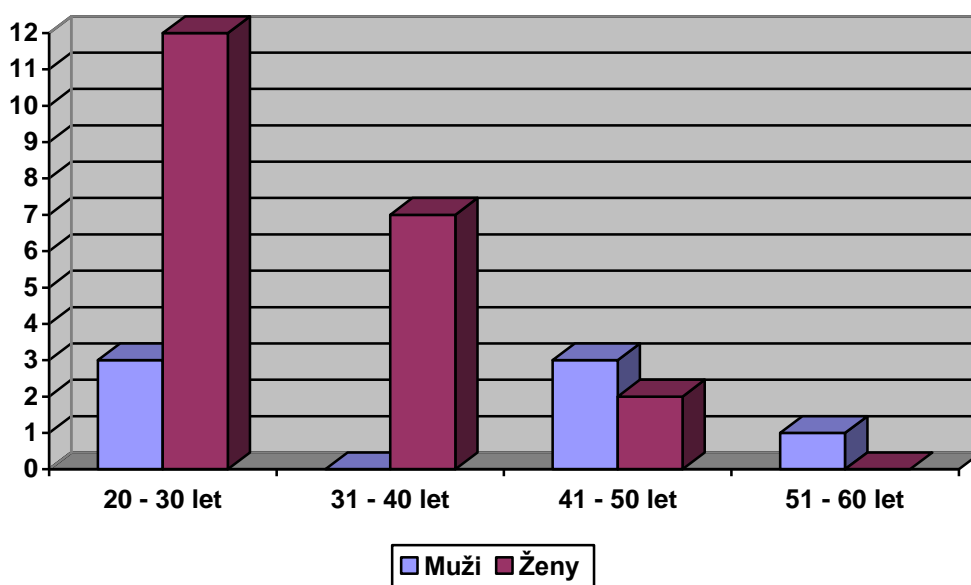
Sběr získaných dat probíhal v období od 29. 1. 2015 do 10. 2. 2015. V průzkumném vzorku bylo zastoupeno celkem 184 respondentů, z čehož bylo 141 ženského pohlaví a 43 mužského pohlaví. Jejich věkové zastoupení činilo:

- ❖ v rozmezí od 20 – 30 let 71 respondentů (14 mužů, 57 žen),
- ❖ v rozmezí od 31 – 40 let 72 respondentů (15 mužů, 57 žen),
- ❖ v rozmezí od 41 – 50 let 23 respondentů (10 mužů, 13 žen),
- ❖ v rozmezí od 51 – 60 let 18 respondentů (4 muži, 14 žen).

Vzdělanostní struktura průzkumného vzorku byla z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání zastoupena takto:

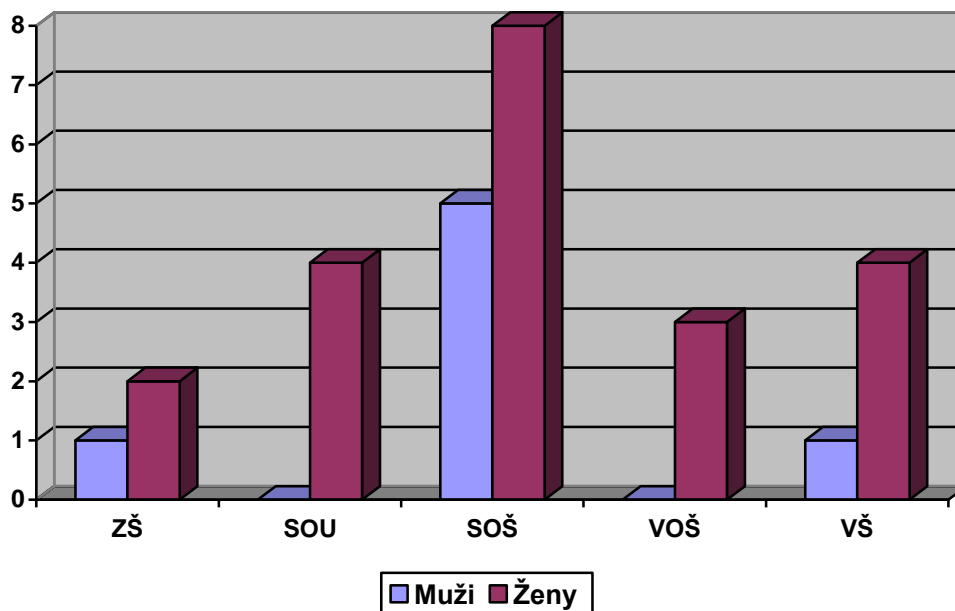
- ❖ ZŠ – základní 4 respondenti (2 muži, 2 ženy),
- ❖ SOU – výuční list 26 respondentů (5 mužů, 21 žen),
- ❖ SOŠ – maturita 81 respondentů (22 mužů, 59 žen),
- ❖ VOŠ – absolutorium 13 respondentů (1 muž, 12 žen),
- ❖ VŠ – vysokoškolské 60 respondentů (13 mužů, 47 žen).

Graf 1: Věková struktura nezaměstnaných mužů a žen



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 2: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných mužů a žen



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

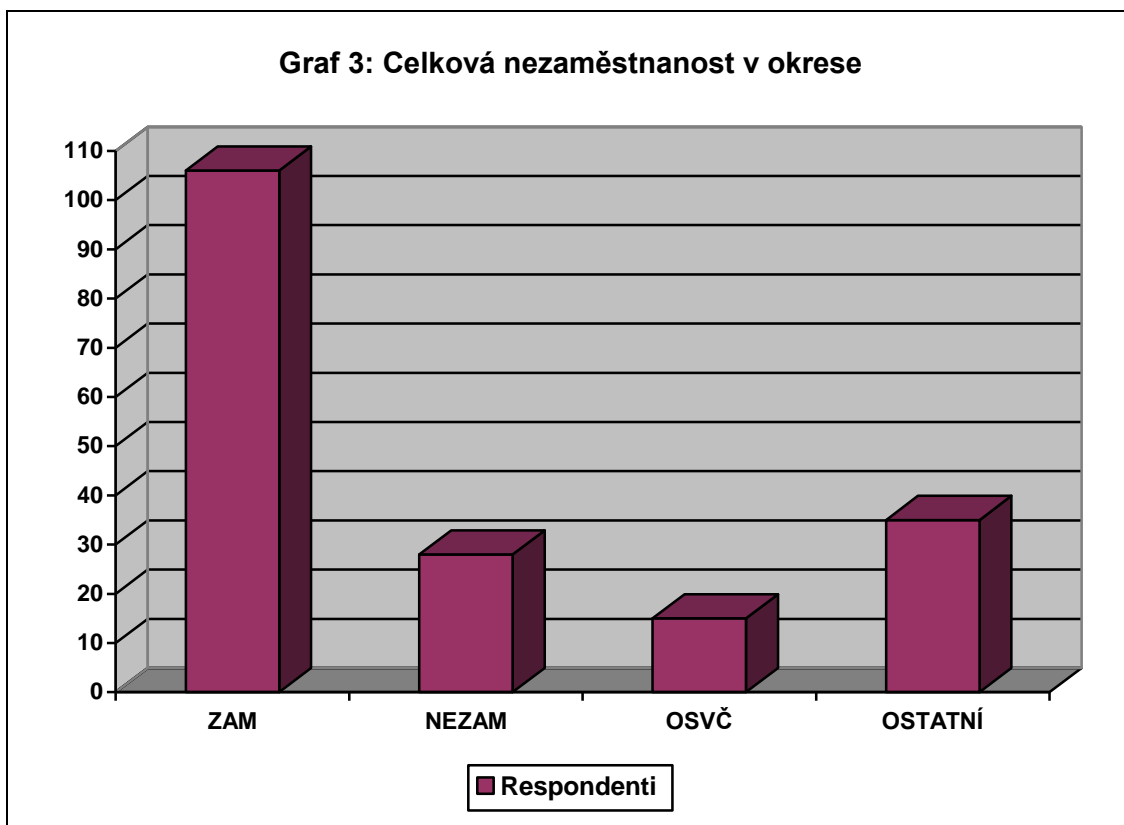
Průzkumná hypotéza č. 2

Celková nezaměstnanost všech dotázaných respondentů bude nižší než 13 %.

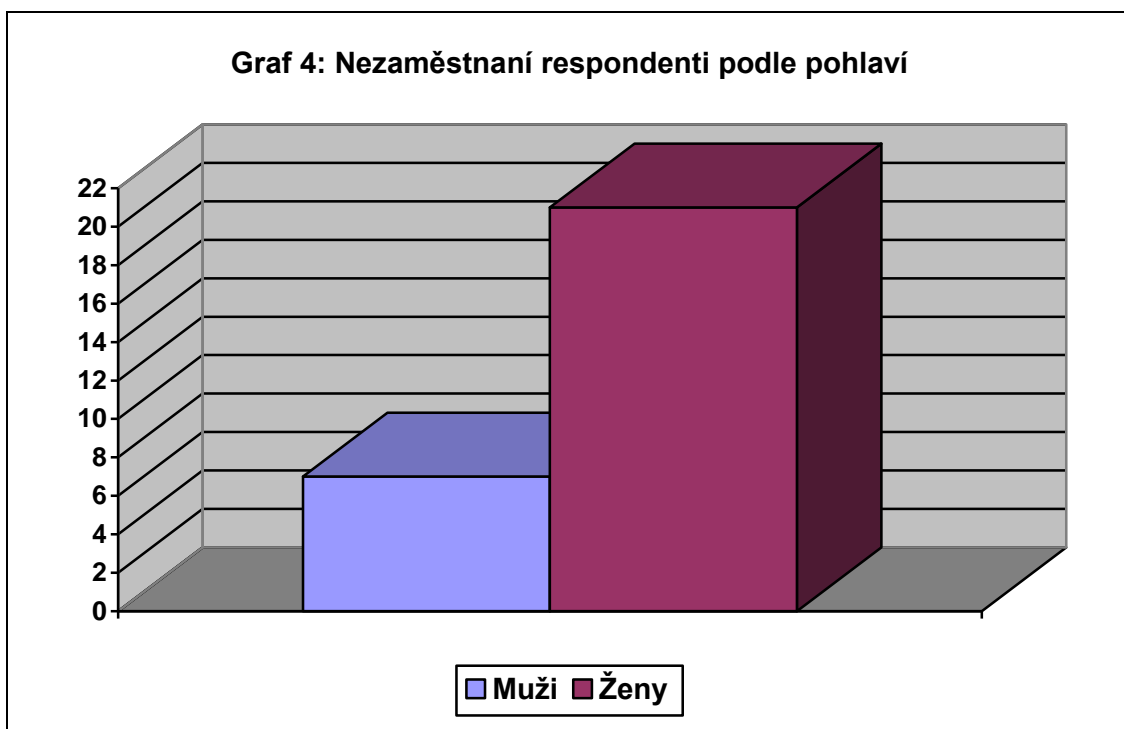
Verifikace průzkumné hypotézy

Hypotéza se nepotvrdila. Z celkového počtu dotázaných 184 respondentů jich 28 uvedlo, že jsou aktuálně nezaměstnaní, což je v přepočtu 15,22 %. 106 respondentů uvedlo, že jsou v zaměstnaneckém poměru, 17 osob je samostatně výdělečně činných (OSVČ) a 55 uvedlo jiný aktuální status ve společnosti.

Respondenti:	Počet:	V procentech:
❖ celkem	184	100 %
❖ nezaměstnaní	28	15,22 %
z toho:		
ženy	21	11,42 %
muži	7	3,8 %
❖ zaměstnaní	106	57,61 %
❖ OSVČ	15	8,15 %
❖ Ostatní celkem	35	19,02 %
z toho:		
rodičovská dovolená	12	6,52 %
studenti	17	9,24 %
dohoda o provedení práce	2	1,09 %
nemocenská	1	0,54 %
důchodce	1	0,54 %
invalidní důchodce	1	0,54 %
pečující o osobu blízkou	1	0,54 %



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Průzkumná hypotéza č. 3

Z celkového počtu dotazovaných respondentů jich více jak polovina vnímá rekvalifikaci jako způsob řešení nezaměstnanosti.

Verifikace průzkumné hypotézy

Hypotéza se potvrdila. Z průzkumného vzorku o celkovém počtu 184 respondentů, jich 123 odpovědělo, že vnímá rekvalifikaci jako způsob řešení nezaměstnanosti, v přepočtu je to 66,85 % respondentů. 45 respondentů uvedlo, že rekvalifikaci nepovažují za způsob řešení nezaměstnanosti (24,46 %) a 16 respondentů buď neví, nebo se o tuto problematiku nezajímá (8,7 %).



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z grafu vyplývá, že velký počet respondentů považuje rekvalifikaci za jednu z možností, jak řešit nezaměstnanost, zejména tu dlouhodobou. Toto zjištění je dáno nejpravděpodobněji i tím, že velká část respondentů má osobní zkušenost.

Průzkumná hypotéza č. 4

Méně jak polovina z dotazovaných respondentů, kteří byli v evidenci úřadu práce, absolvovali nebo právě absolvují alespoň jeden rekvalifikační kurz.

Verifikace průzkumné hypotézy

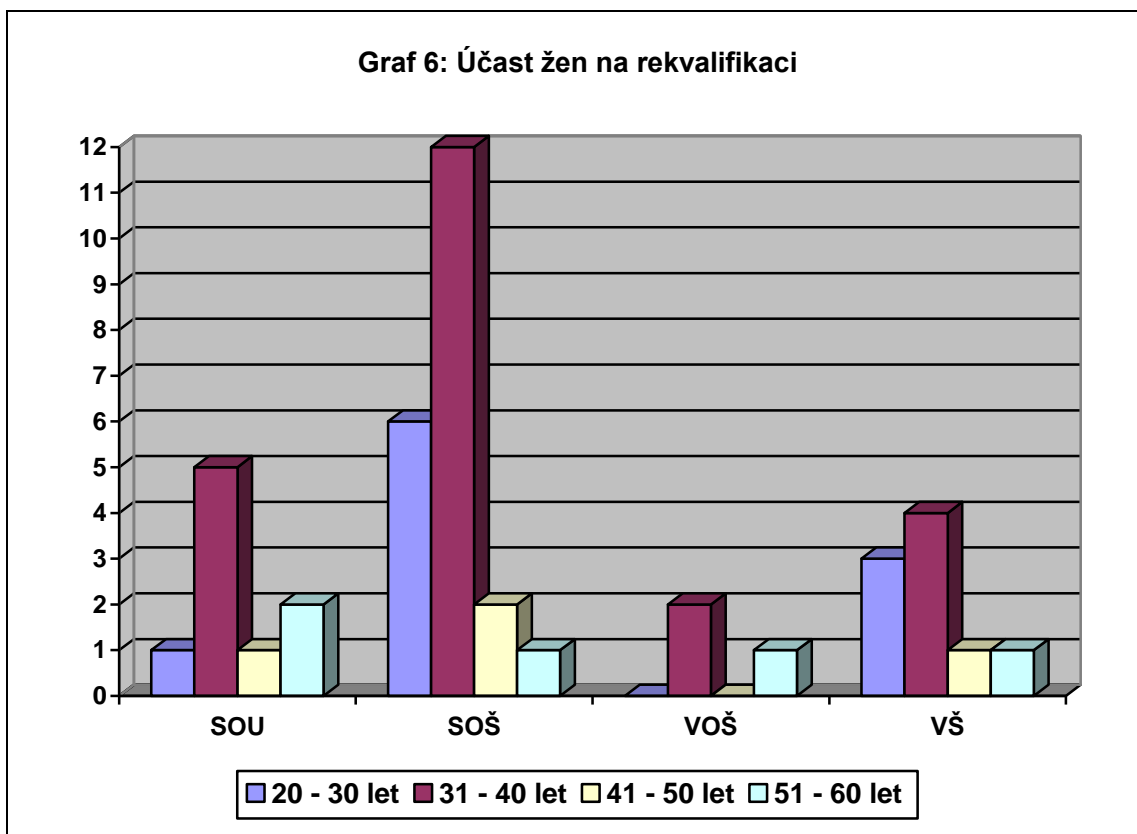
Hypotéza se potvrdila. Otázka v dotazníkovém šetření zněla: Absolvoval(a) jste někdy rekvalifikační kurz(y)? Na tuto otázku odpovídali pouze ti respondenti, kteří jsou nebo někdy byli v evidenci Úřadu práce. Celkem získaných odpovědí bylo 163. Z tohoto počtu jich 117 uvedlo, že nikdy neabsolvovalo rekvalifikaci a 45 uvedlo, že ano. Respondenti absolvující rekvalifikaci byli zastoupeni takto:

Ženy:

❖ Ve věku 20 – 30 let	1 žena	Vzdělání SOU
	6 žen	vzdělání SOŠ
	3 ženy	vzdělání VŠ
❖ Ve věku 31 – 40 let	5 žen	vzdělání SOU
	12 žen	vzdělání SOŠ
	2 ženy	vzdělání VOŠ
	4 ženy	vzdělání VŠ
❖ Ve věku 41 – 50 let	1 žena	vzdělání SOU
	2 ženy	vzdělání SOŠ
	1 žena	vzdělání VŠ
❖ Ve věku 51 – 60 let	2 ženy	vzdělání SOU
	1 žena	vzdělání SOŠ
	1 žena	vzdělání VOŠ
	1 žena	vzdělání VŠ

Muži:

❖ Ve věku 20 – 30 let	1 muž	vzdělání SOŠ
❖ Ve věku 31 – 40 let	1 muž	vzdělání SOŠ
❖ Ve věku 41 – 50 let	1 muž	vzdělání SOŠ
❖ Ve věku 51 – 60 let	0 mužů	



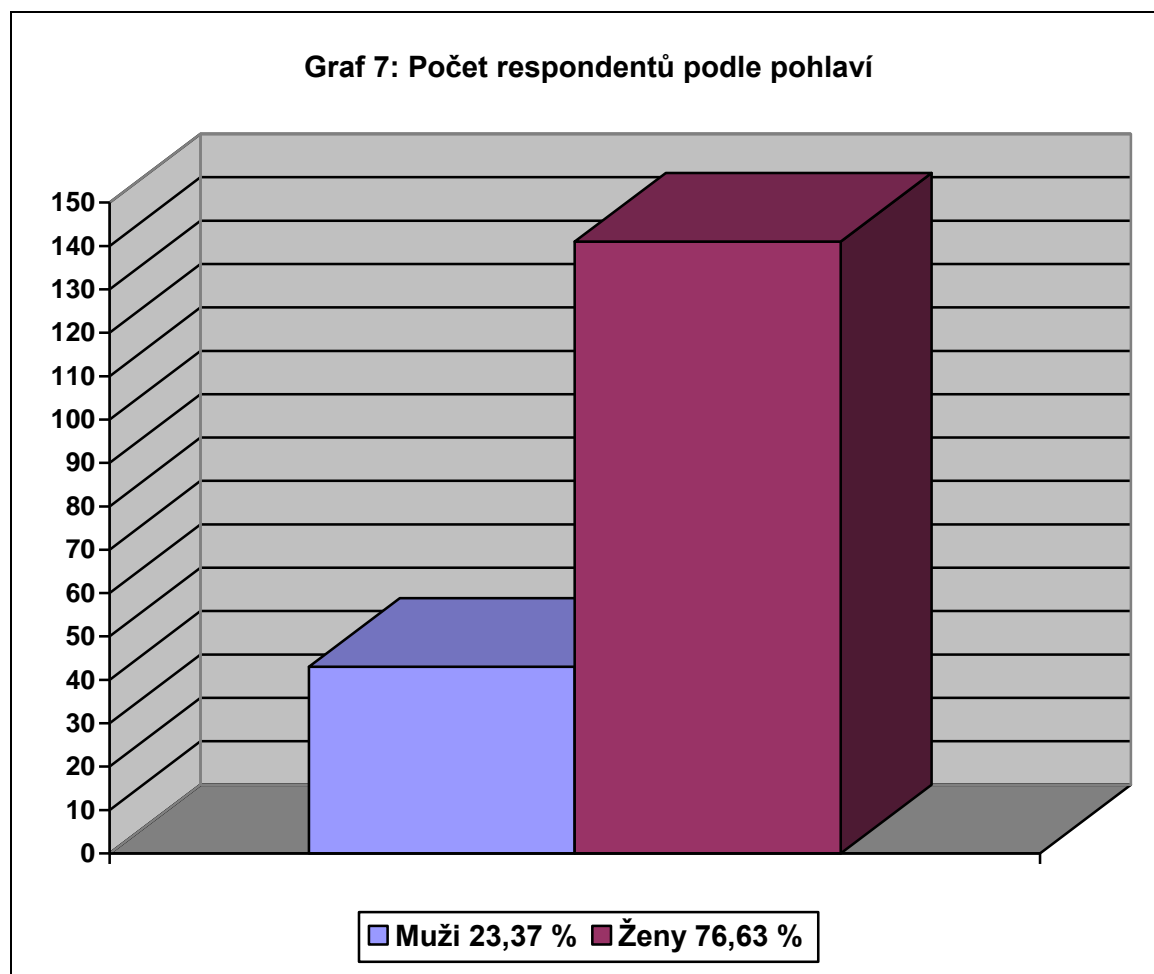
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z grafu vyplývá, že nejvyšší účast na rekvalifikačních kurzech je u žen se středoškolským vzděláním, celkem 22 žen. Naopak u žen s vyšším odborným vzděláním nejnižší, pouze 3 ženy. Žádný z respondentů se základním vzděláním neabsolvoval rekvalifikaci. Překvapivým zjištěním je i fakt, že ženy s vysokoškolským vzděláním (9 žen) jsou rekvalifikovány ve stejné míře jako ženy vyučené (9 žen). Ve věkové kategorii jsou nejčastěji rekvalifikovány ženy ve věku 31 – 40 let a nejméně ženy ve věkové kategorii 41 – 50 let.

I přes nízký počet zastoupení mužského pohlaví, se i mezi těmito respondenty vyskytli tři, kteří mají zkušenost s absolvováním rekvalifikačního kurzu. Všichni tři absolvovaní muži mají středoškolské vzdělání.

5.5 Analýza a vyhodnocení získaných dat

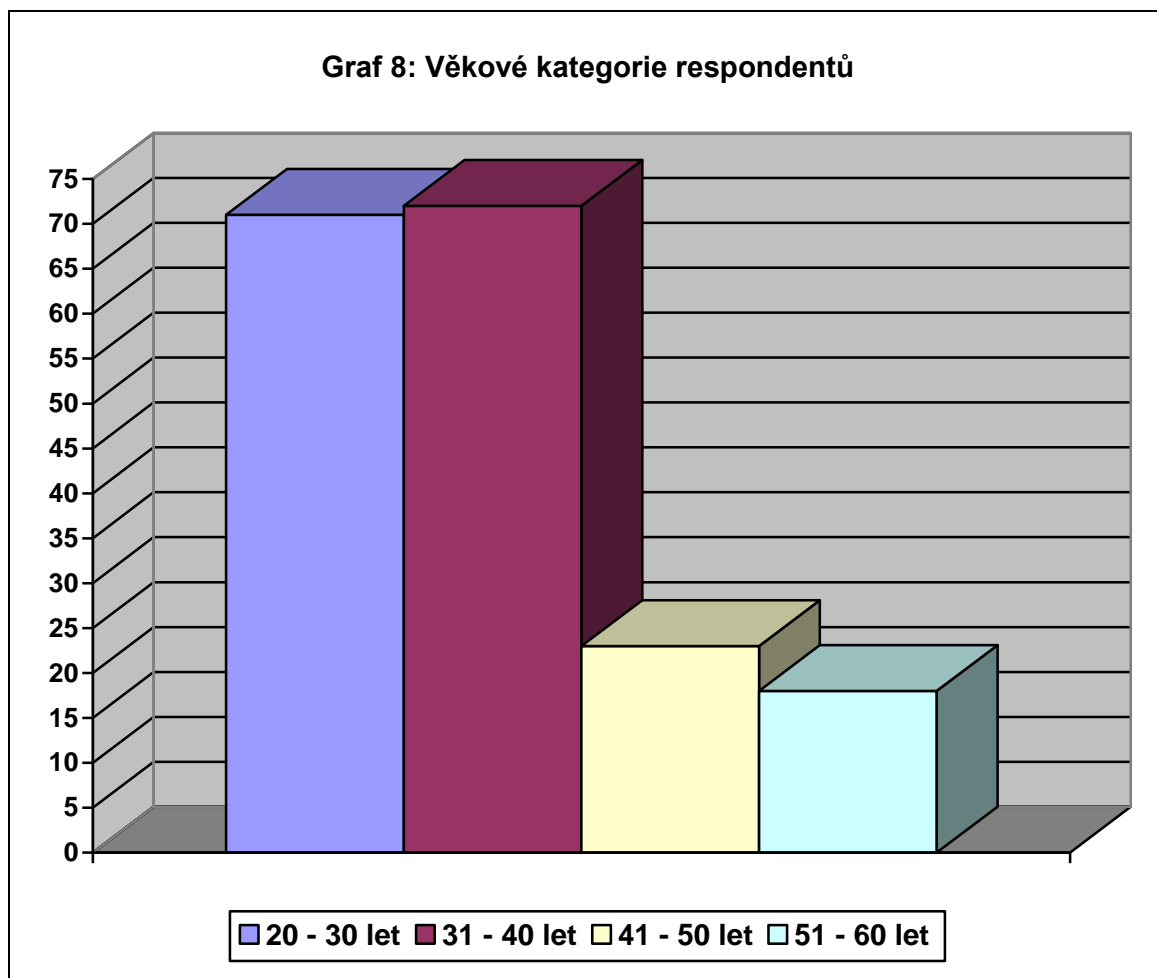
Jedním z cílů průzkumného šetření bylo zmapovat a popsat problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle dosaženého stupně vzdělání, věku a pohlaví dotazovaných respondentů v okrese Šumperk. Otázkou číslo jedna se zjišťovalo pohlaví respondentů.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

V celém průzkumném šetření byli respondenti zastoupeni v počtu 184 respondentů, z toho 141 (76,63 %) bylo ženského pohlaví a 43 (23,37 %) mužského. Z grafu vyplývá, že zastoupení mužského pohlaví je sotva čtvrtinové oproti ženskému, které je výrazně vyšší. I přesto účast mužů na průzkumném šetření v počtu 43 je pozitivním výsledkem.

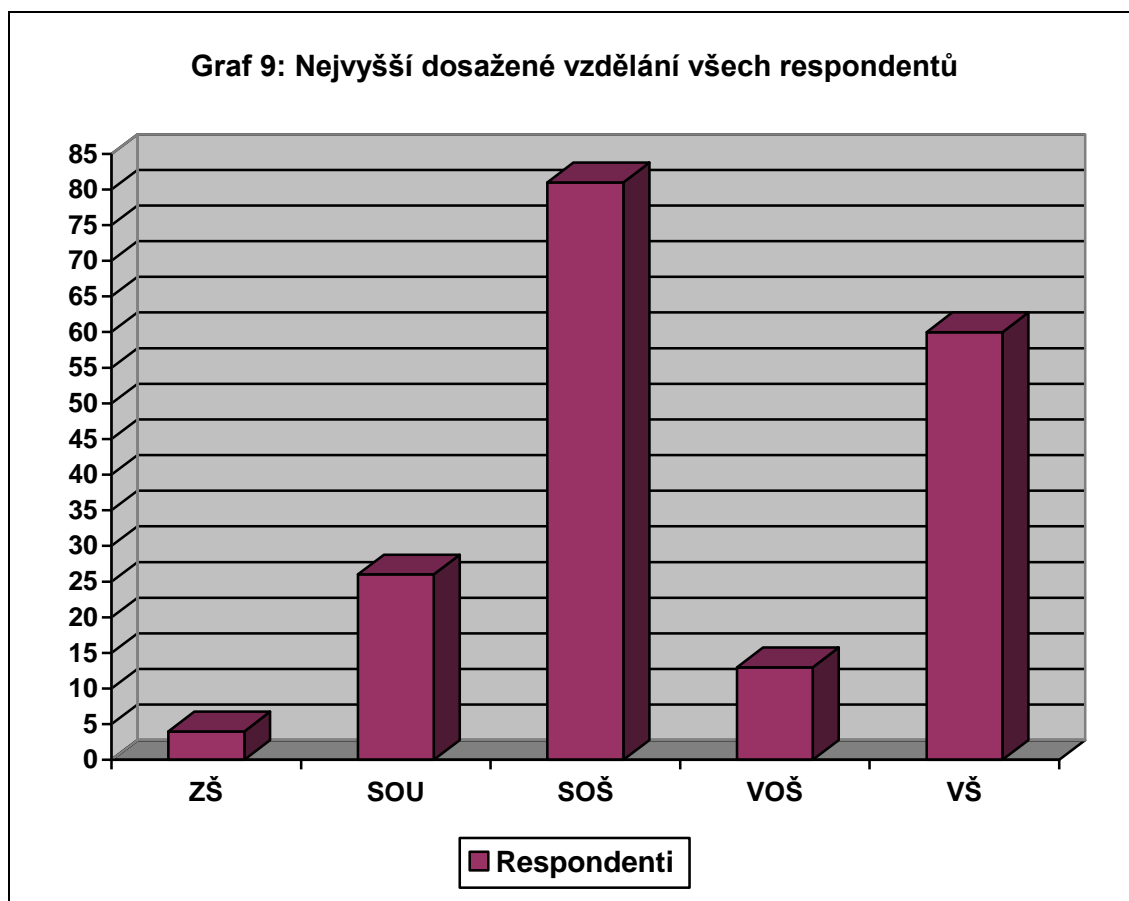
Druhá otázka dotazníkového šetření zkoumala věkovou kategorii všech zúčastněných respondentů. Na výběr byly pouze čtyři možnosti věkových skupin, a to první v rozmezí 20 – 30 let, druhá v rozmezí 31 – 40 let, třetí v rozmezí 41 – 50 let a poslední v rozmezí 51 – 60 let. Průzkum se týkal pouze osob v produktivním věku, což bylo důvodem pro nastavení těchto přesných hranic.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Věková kategorie v rozmezí 20 – 30 let byla zastoupena v počtu 71 respondentů (38,59 %). Věková kategorie v rozmezí 31 – 40 let měla zastoupení v počtu 72 respondentů (39,13 %). Věková kategorie v rozmezí 41 – 50 let měla zastoupení v počtu 23 respondentů (12,5 %). Nejnižší zastoupení měla věková kategorie v rozmezí 51 – 60 let, kde odpovídalo 18 respondentů (9,78 %). Z grafu je patrné, že věkové kategorie 20 – 30 let a 31 – 40 let jsou téměř vyrovnané, rozdíl je pouze v jednom respondentu.

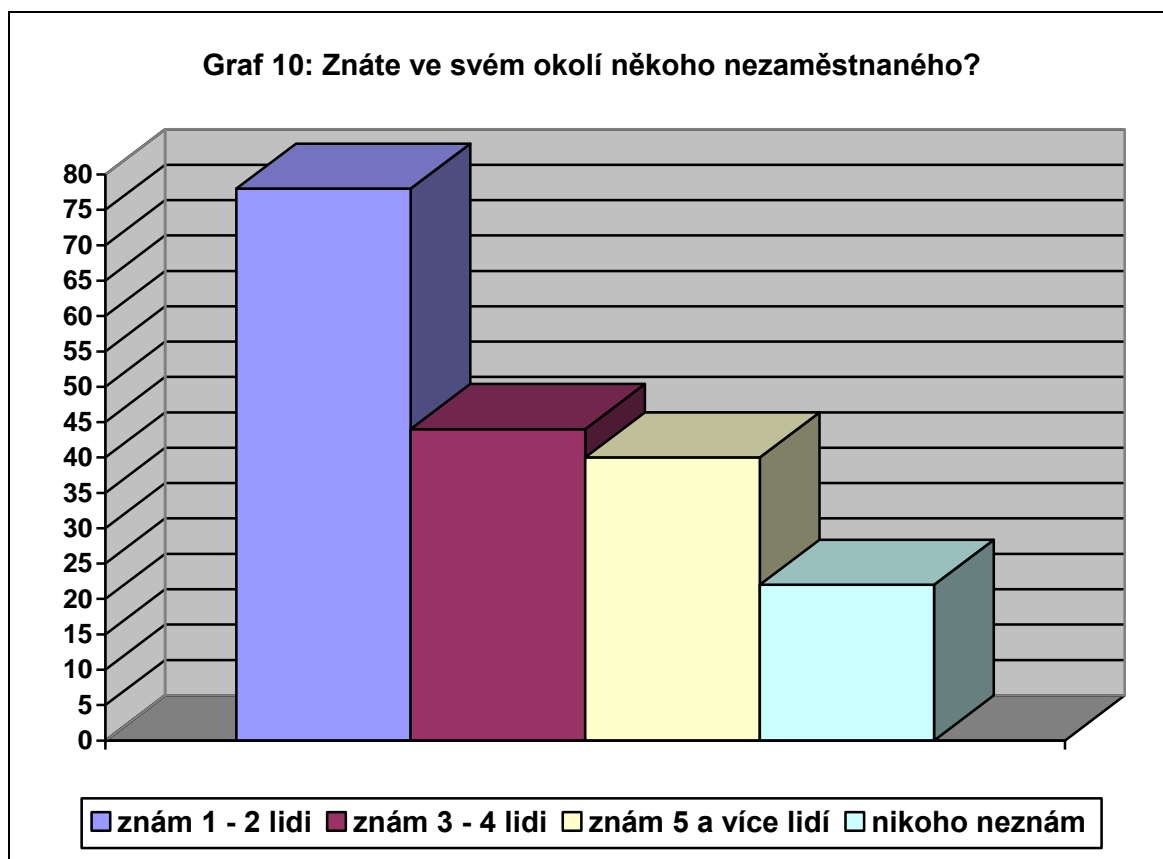
Třetí otázkou průzkumného šetření bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání celého průzkumného vzorku. Otázka nabízela celkem šest možností výběru, a to vzdělání základní (ZŠ), střední bez maturity s výučním listem (SOU), střední odborné s maturitní zkouškou (SOŠ), vyšší odborné zakončené absolutoriem (VOŠ) a vysokoškolské (VŠ) bez ohledu na dosažený stupeň vysokoškolského vzdělání.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z grafického znázornění vyplývá, že průzkumu se zúčastnilo nejvíce respondentů se středoškolským vzděláním, a to v počtu 81 (44,02 %). Druhé největší zastoupení měli respondenti s vysokoškolským vzděláním, jejichž počet činí 60 (32,61 %). Respondenti, kteří dosáhli středoškolské vzdělání s výučním listem, byli v počtu 26 (14,13 %). Respondenti s vyšším odborným vzděláním byli zastoupeni v počtu 13 (7,07 %). Nejnižší zastoupení měli respondenti se základním vzděláním, a to v počtu 4 (2,17 %).

Otázka číslo pět průzkumného šetření zkoumala, zda respondenti znají nebo mají ve svém okolí někoho, kdo je nezaměstnaný a hledá práci. Otázka spočívala v možnostech výběru ve čtyřech kategoriích. Kategorie se členily na možnosti, že znají ve svém okolí 1 – 2 lidi bez práce, 3 – 4 lidi bez práce, 5 a více lidí bez práce nebo neznají nikoho.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf poukazuje na vysoké číslo, a to 78 respondentů (42,39 %) ze 184, kteří mají nebo znají ve svém okolí minimálně jednu nezaměstnanou osobu. Respondenti, kteří mají ve svém okolí 3 – 4 nezaměstnané osoby, byli v počtu 44 (23,91 %). Respondenti v počtu 40 (21,74 %) znají ve své okolí 5 a více osob bez zaměstnání. Respondenti, kteří uvedli, že neznají nikoho nezaměstnaného, byli v nízkém počtu 22 (11,96 %).

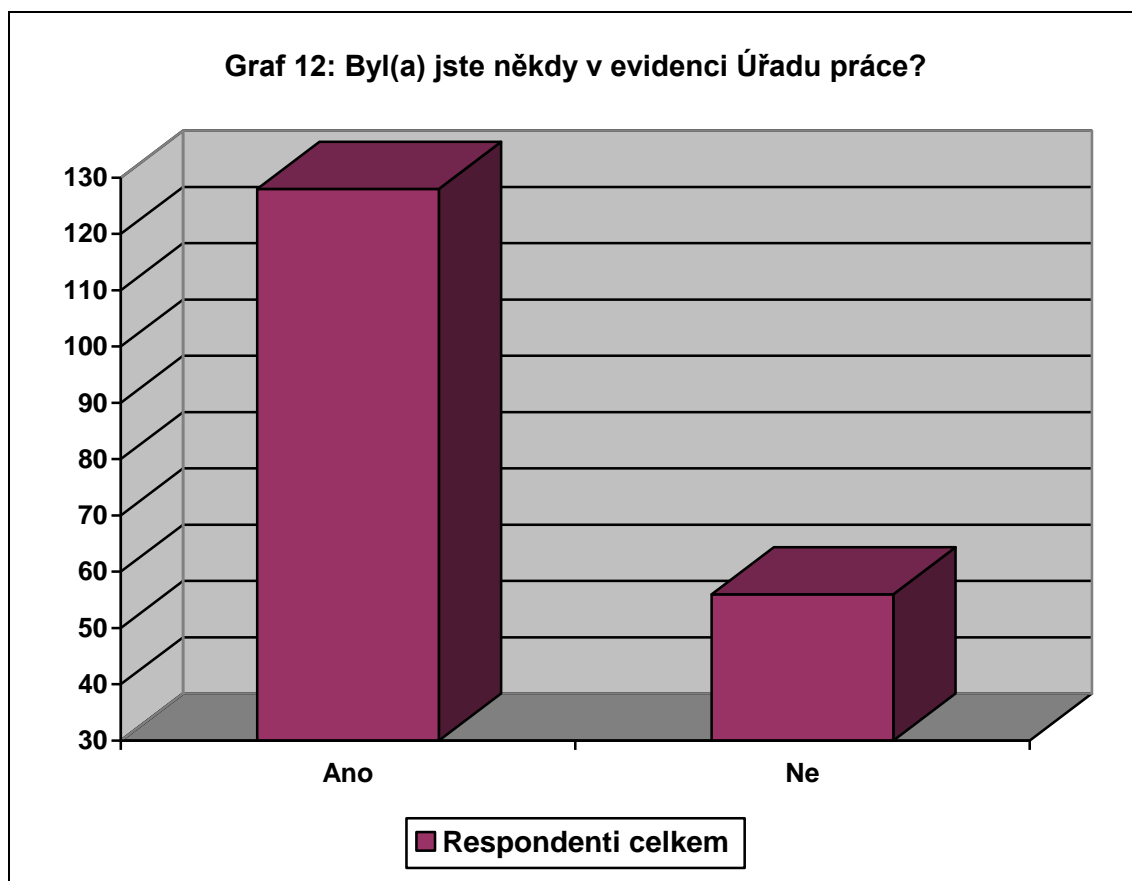
Otázkou pod číslem sedm empirického šetření bylo zjišťováno, zda respondenti znají ve svém okolí nějakou osobu, které pomohla absolvovaná rekvalifikace najít nové zaměstnání a uplatnit se tak znova na trhu práce. Otázka se členila pouze na dvě možnosti, a to buď ano, nebo ne.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf jednoznačně vykazuje, že respondenti, kteří znají či neznají ve svém okolí osobu, které rekvalifikace pomohla najít nové uplatnění, jsou téměř ve shodném počtu a liší se pouze o 4 respondenty. Celkem 90 respondentů uvedlo, že znají někoho, kdo našel nové zaměstnání pomocí absolvované rekvalifikace. Respondenti v počtu 94 uvedli, že nikoho takového neznají.

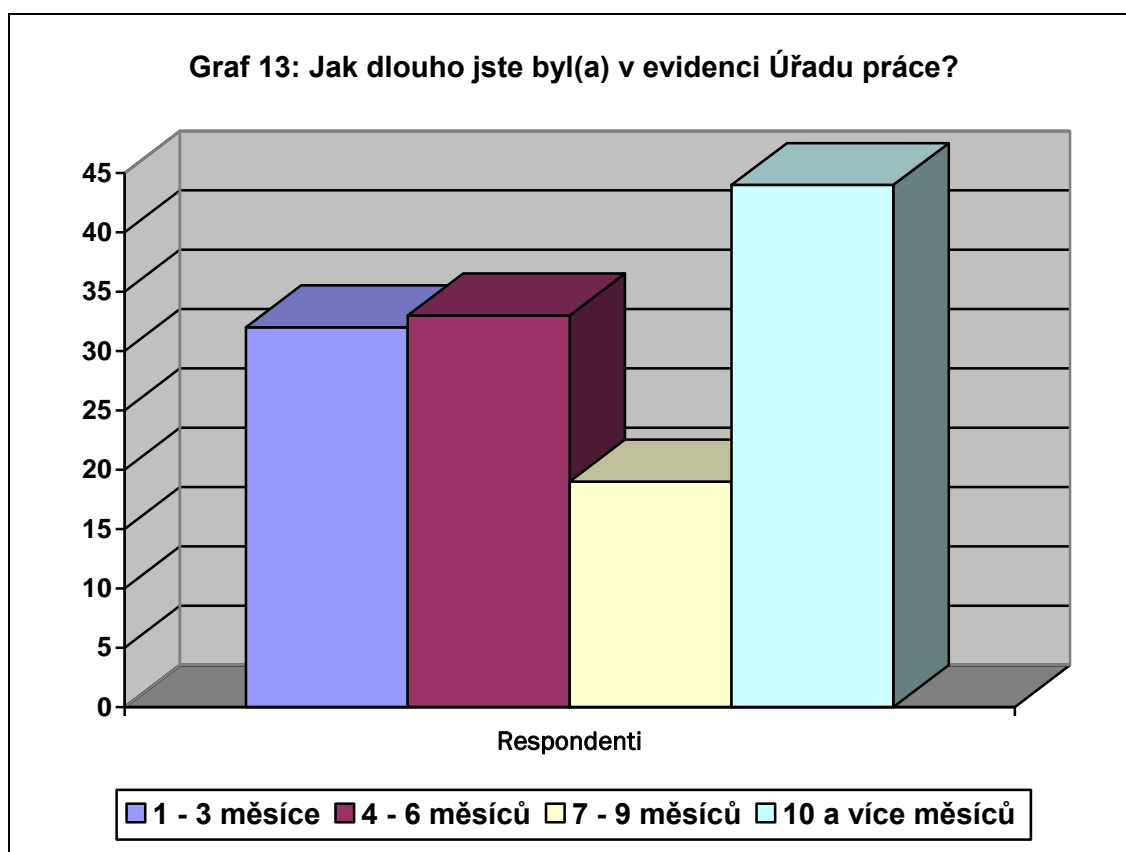
Otázka číslo osm průzkumné studie zkoumala, zda respondenti byli někdy registrováni v evidenci Úřadu práce. Na odpověď byly dvě možnosti, ano a ne. Pokud respondenti odpověděli ne, byli vyzváni, aby ukončili vyplňování dotazníku, protože další otázky už byly určeny pouze pro respondenty, jejichž odpověď byla ano.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Grafické znázornění ukazuje, že zkušenost s registrací na Úřadě práce má větší část respondentů. Z celkového počtu 184 jich 128 (69,57 %) uvedlo, že někdy byli v evidenci Úřadu práce a 56 respondentů uvedlo, že nikdy nebylo registrováno v evidenci této instituce.

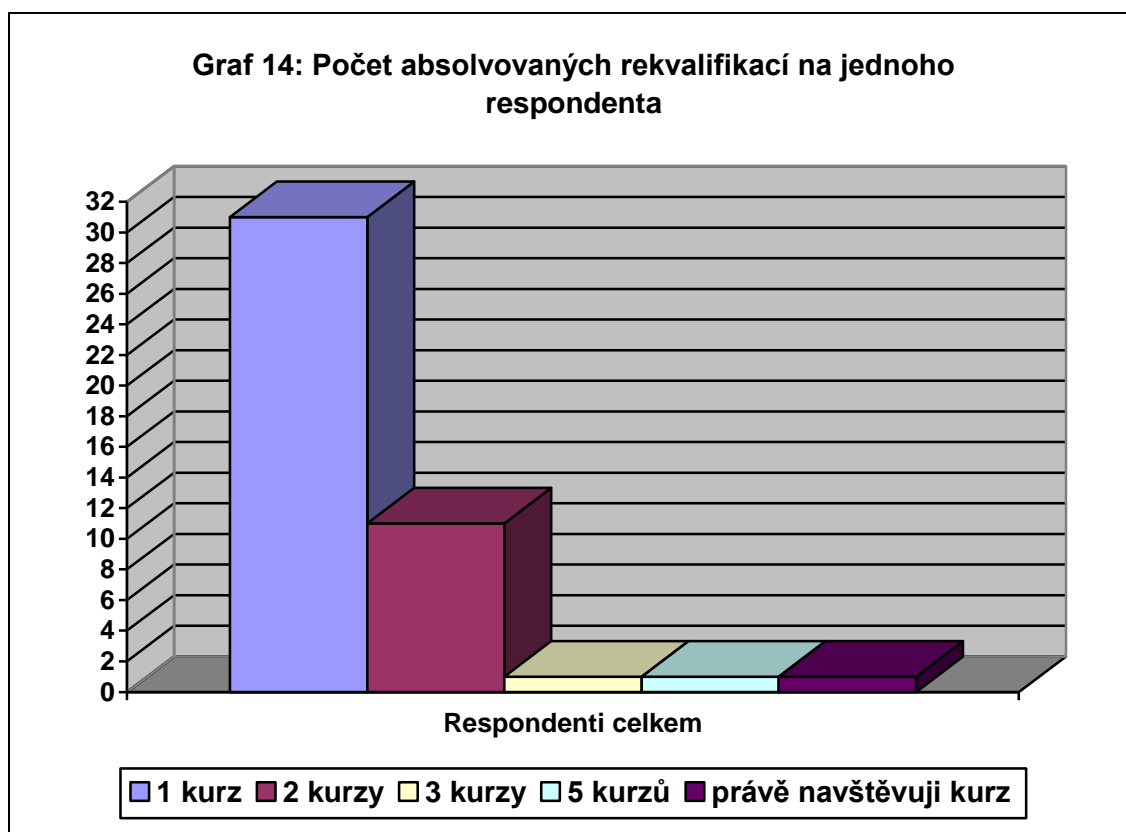
Devátá otázka průzkumného šetření zkoumala u respondentů délku evidence v Úřadu práce. Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří na předchozí otázku odpověděli ano, tedy že někdy byli v evidenci Úřadu práce, konkrétně jejich nejdelší nepřerušované období. Otázka se skládala ze čtyř možností. První možnost odpovědi byla stanovena v rozmezí 1 – 3 měsíce, druhá 4 – 6 měsíců, třetí 7 – 9 měsíců a poslední 10 a více měsíců.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf ukazuje, že dlouhodobá nezaměstnanost má v tomto regionu převahu. Z celkového počtu 128 respondentů, kteří mají osobní zkušenost s evidencí v Úřadu práce, jich 44 (34,38 %) uvedlo délku své evidence 10 a více měsíců. Celkem 19 (14,84 %) respondentů uvedlo, že délka jejich evidence byla v rozmezí 7 – 9 měsíců, 33 (25,78 %) respondentů uvedlo jako svou délku evidence v rozmezí 4 – 6 měsíců a posledních 32 (25 %) respondentů uvedlo rozmezí 1 – 3 měsíce.

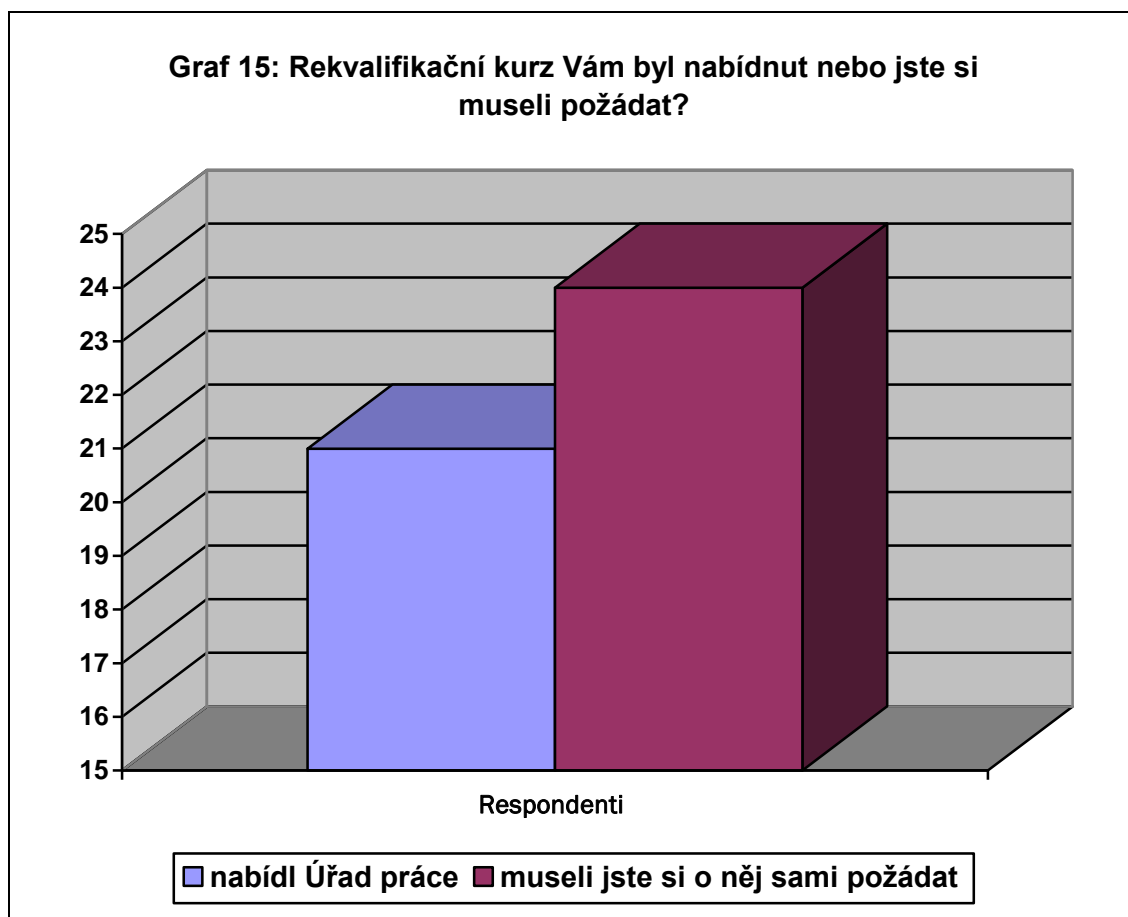
Empirický průzkum zjišťoval pod otázkou číslo deset, kolik respondentů má osobní zkušenost s absolvováním rekvalifikačního kurzu. Respondent mohl zaškrtnout předem nastavenou odpověď, kterými byly tři možnosti, a to ano, ne a ano, v současné době navštěvují rekvalifikační kurz. V případě, že odpověděl ano, mohl uvést počet kurzů absolvovaných během evidence v Úřadu práce. Analýza této otázky je blíže zpracována v průzkumné hypotéze číslo 4 na straně 39 této bakalářské práce. Níže uvedený graf blíže specifikuje počet absolvovaných rekvalifikací.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z graficky znázorněného obrázku vyplývá, že nejvíce respondentů má zkušenost s absolvováním jednoho rekvalifikačního kurzu, a to celkem 31 (69 %) ze 45 respondentů. Dalších 11 (24 %) respondentů uvedlo, že absolvovali 2 rekvalifikační kurzy. Jeden respondent (2 %) uvedl, že absolvoval celkem 3 rekvalifikační kurzy, další 1 respondent (2 %) uvedl absolvování 5 rekvalifikačních kurzů a 1 respondent (2 %) uvedl, že v současné době navštěvuje rekvalifikační kurz.

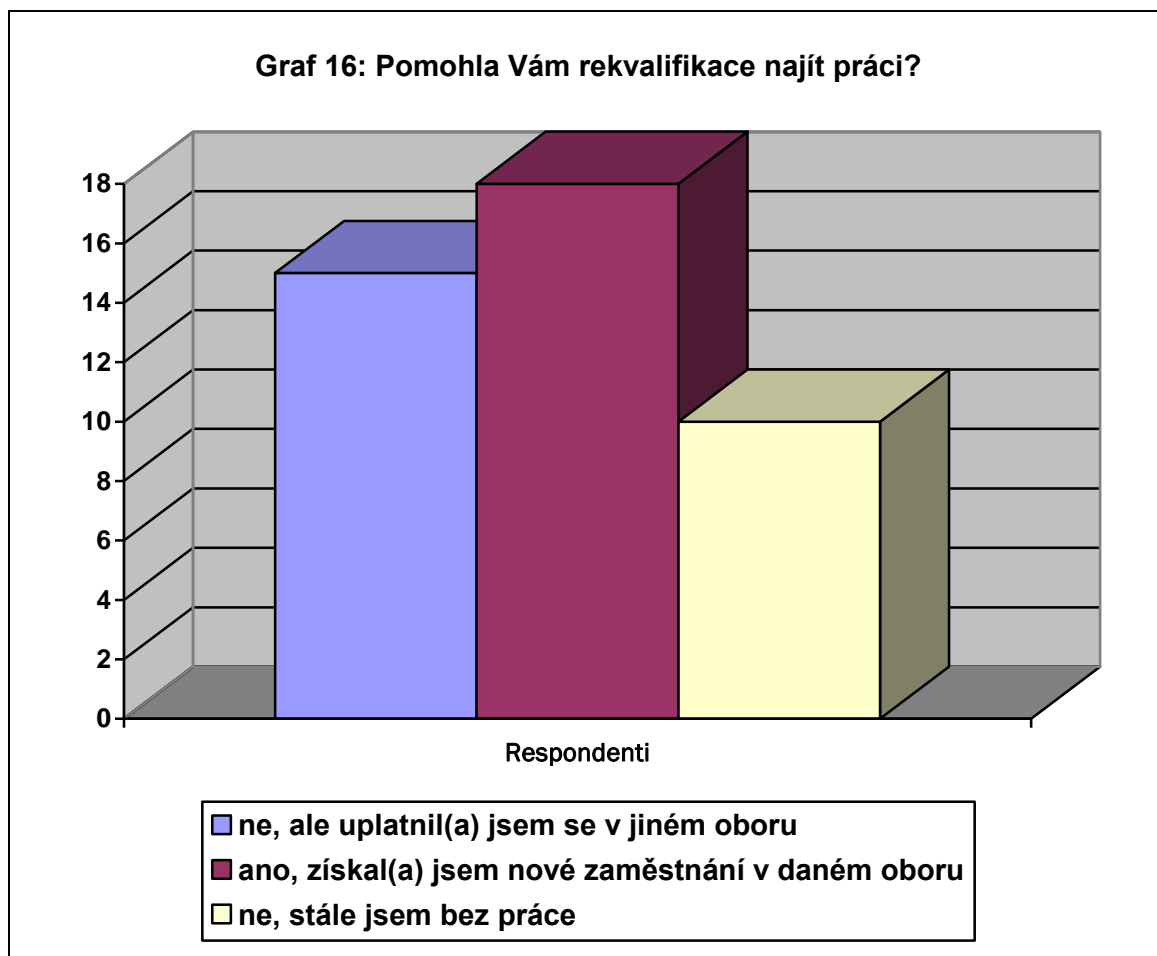
Otázkou číslo jedenáct průzkumného šetření se zjišťovalo u respondentů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz pod Úřadem práce, jestli jim tento rekvalifikační kurz byl Úřadem práce nabídnut nebo si o něj museli sami požádat.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf ukazuje, že ve víc jak v polovině případů si musel sám uchazeč o zaměstnání zažádat o rekvalifikaci. Celkem ze 45 respondentů jich 24 (53 %) uvedlo, že si o rekvalifikaci museli sami požádat a 21 (47 %) respondentů uvedlo, že jim rekvalifikace byla nabídnuta Úřadem práce.

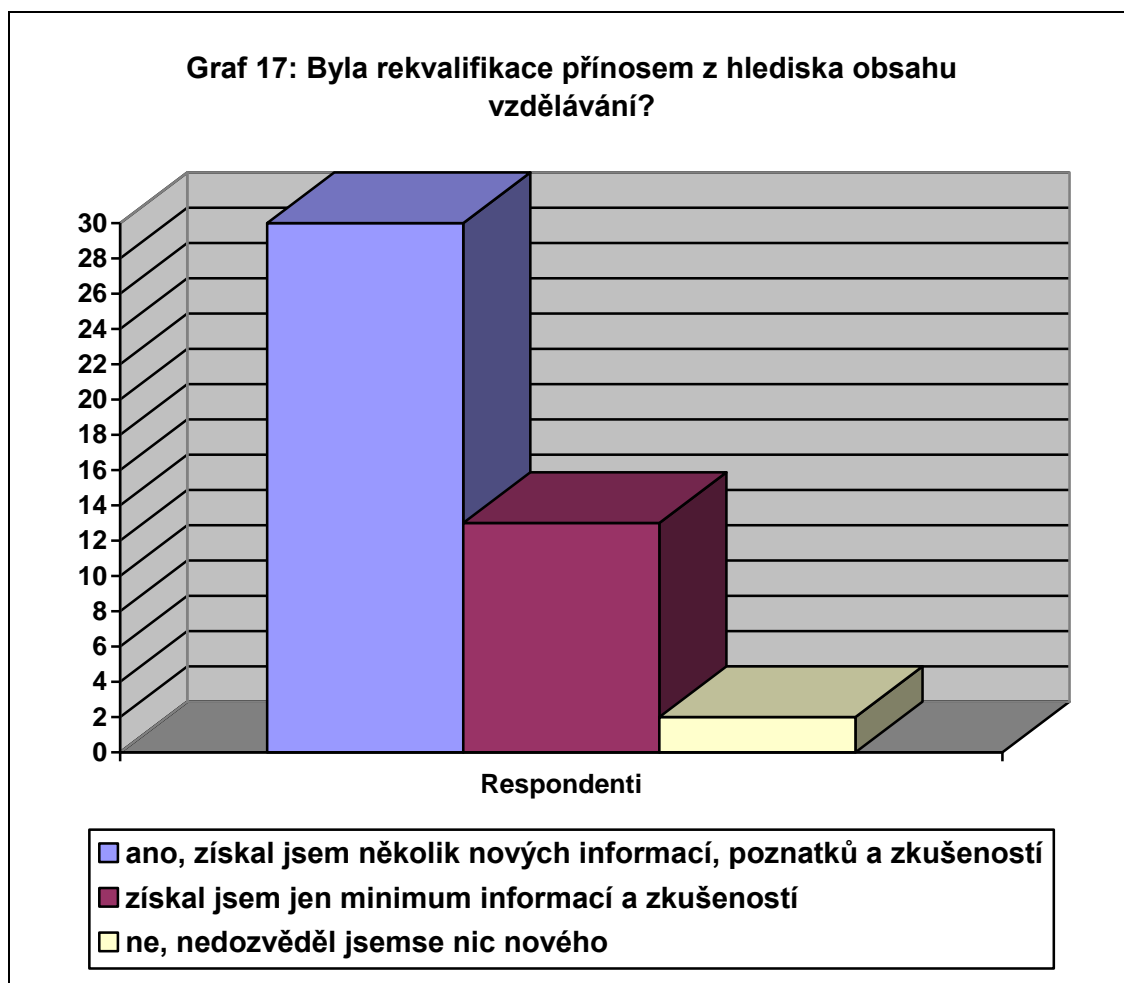
Dvanáctá otázka průzkumné studie zkoumala, zda respondentům pomohla alespoň jedna z absolvovaných rekvalifikací najít nové uplatnění na trhu práce. Byly stanoveny tři možnosti výběru odpovědí, z čehož první možností bylo ne, ale uplatnil jsem se v jiném oboru, druhá možnost, ano, získal jsem nové zaměstnání a poslední ne, stále jsem bez práce.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf vykazuje, že z celkem 45 respondentů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, se 18 z nich podařilo najít v tomto oboru i nové zaměstnání. 15 respondentů uvedlo, že se jim sice v daném oboru nové zaměstnání najít nepodařilo, ale uplatnili se v jiném oboru. 10 respondentů uvedlo, že jsou stále bez práce. Jeden respondent uvedl, že právě absolvuje rekvalifikační kurz, tak na tuto otázku nemohl odpovědět. Jeden respondent neodpověděl.

Poslední otázka průzkumného šetření zněla, zda byla absolvovaná rekvalifikace pro respondenty přínosem z hlediska obsahu vzdělávání. Výběr odpovědí se skládal ze tří možností, první možností bylo ano, získal(a) jsem několik nových informací, poznatků a zkušeností. Druhou možností bylo získal(a) jsem jen minimum informací a zkušeností a poslední možností bylo ne, nedozvěděl(a) jsem se nic nového.



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Pro 30 ze 45 respondentů byla rekvalifikace přínosem z hlediska obsahu vzdělávání, bez ohledu na to, zda se následně uplatnili v praxi. Celkem 13 respondentů uvedlo, že získali jen minimální informace a zkušenosti a 2 respondenti uvedli, že se nedozvěděli žádné nové informace.

ZÁVĚR

Bakalářská práce ve své teoretické části definuje základní pojmosloví, vymezuje problematiku nezaměstnanosti a jsou zde rozebrány a popsány rozdíly mezi jednotlivými druhy nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost pro jedince představuje vždy zátěžovou a stresovou situaci, která může vést při nezvládnutí nastálé situace k sociálně patologickému chování, je zde podkapitola vymezující možné důsledky nezaměstnanosti. Stručně je zde uveden i vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1990, protože právě tímto přelomem se zde pomalu začala rozvíjet doposud téměř se nevyskytující nezaměstnanost.

Druhá kapitola rozebírá státní politiku zaměstnanosti v našem státě a stručně specifikuje její účel při řešení problémových situací v oblasti nezaměstnanosti. Podkapitoly vymezují opatření a nástroje sloužící k pomoci a podpoře osob, které se ocitnou bez zaměstnání a bez prostředků, které jsou nezbytné pro zajištění základních životních potřeb. Samostatná kapitola je v této práci věnována jednomu z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to fenoménu rekvalifikace. Pro účely této práce je stěžejní rekvalifikace, která je zprostředkovaná Úřadem práce ČR z důvodu nezaměstnanosti, nikoliv zaměstnanecká rekvalifikace, kdy si zaměstnavatel zajistí rekvalifikaci pro své zaměstnance z důvodu změny technologie v podniku, kdy je nezbytné své zaměstnance překvalifikovat. Rekvalifikace je zde zmíněna i jako forma celoživotního vzdělávání. V tomto systému rekvalifikace spadá do neformálního vzdělávání a řadí se do oblasti dalšího profesního vzdělávání.

Věnována je zde samostatná kapitola charakteristice okresu Šumperk a jeho jednotlivým oblastem. Zmíněno je také hlavní největší okresní město, tedy Šumperk, nastíněny jsou jeho zajímavosti a historie v číslech. Dále kapitola zmiňuje spolupráci krajské pobočky Úřadu práce v Šumperku a instituce Akademie Jana Amose Komenského, které úzce spolupracují v oblasti uskutečňování rekvalifikací. Též je vymezen stručný vývoj nezaměstnanosti v tomto okrese.

Cílem empirické části bakalářské práce bylo vyhodnotit výskyt nezaměstnanosti a využívání možnosti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikace v okrese Šumperk. Získané údaje byly zjišťovány pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření k zajištění co nejširšího průzkumného vzorku.

Na základě analýzy získaných dat byl odhalen vysoký výskyt nezaměstnaných osob, celkem 28 respondentů ze 184, vyjádřeno v procentech 15,22 %, což poukazuje na potřebu se touto problematikou výrazně zabývat i nadále do budoucna a stále pracovat na zlepšování podmínek na trhu práce. Vzhledem k tomu, že současná tržní ekonomika je velmi nemilosrdná a nevyzpytatelná ve smyslu dominance podniků na trhu práce, je nezbytné se neustále o této problematice informovat. Příkladem může být společnost, která se ještě donedávna jevila na trhu práce jako dominující a prosperující a najednou se může potýkat s velkými obtížemi. Důsledkem těchto obtíží pak bývá právě propouštění zaměstnanců. Jako doporučení bych navrhla neustále vyhledávat možnosti na trhu práce a sféry, kde trh ještě není přesycen a kde má skutečně smysl osoby rekvafikovat tak, aby se následně uplatnily.

Vyhodnocená data také poukazují na časté využívání nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a informují o velkém počtu osob, které mají osobní zkušenost s absolvováním rekvalifikace. Celkem má s rekvalifikací osobní zkušenost 45 lidí, což je vzhledem k průzkumnému vzorku o 184 respondentech překvapivě vysoké číslo. Na druhou stranu ale bylo pozitivním zjištěním, že se po absolvování rekvalifikace následně uplatnilo v praxi 18 respondentů ze 45, kteří absolvovali rekvalifikační kurz.

Na základě průzkumné studie lze konstatovat, že rekvalifikaci jde jednoznačně brát jako jednu z forem řešení nezaměstnanosti a také jako způsob celoživotního učení. Průzkum ukázal, že třiceti respondentům přinesla absolvovaná rekvalifikace několik nových informací, poznatků a zkušeností.

Hledání zaměstnání nepatří k oblíbeným a příjemným činnostem, které člověk v životě musí podstoupit. Role nezaměstnané osoby může prakticky postihnout kdykoliv a kohokoliv z nás. Je jen potřeba nebrát status nezaměstnaného jako ostudu či nevýhodu, ale je nezbytné na tuto situaci pohlížet i z jiného úhlu pohledu, a to jako na další životní příležitost a snažit se z ní vytěžit pokud možno jen to pozitivní. Považuji za důležité připravovat na možnost ztráty zaměstnání už i mladé lidi, nejlépe už v rámci výuky na školách je seznámit se situacemi, které mohou nastat po absolvování školy, vést je k vlastní aktivitě a iniciativě pro tyto případy.

Člověk se během života pořád učí řešit nejrůznější životní situace, avšak pokud se setká s nezaměstnaností podruhé či poněkolkáté, dokáže využít již získaných zkušeností a lépe se v této nepříjemné situaci orientuje. Proto je důležité se v průběhu života neustále vzdělávat, informovat a získávat stále nové vědomosti a poznatky.

K získávání informací a udržování kontaktů může sloužit i absolvovaný rekvalifikační kurz, a to i v případě, že aktuálně v dané situaci nepomohl získat nové uplatnění. Jeho absolvování člověku umožní alespoň získat nové informace, zkušenosti a nové kontakty, což je důležité pro socializaci jedince, aby se neuzavíral do sebe a hlavně nevzdával další hledání nového místa a nových příležitostí.

*„Strach ze ztráty zaměstnání je zcela běžným aspektem. Hledat zaměstnání se však dá naučit, a to v poměrně krátkém období. Investice do přípravy pak bývá zhodnocena adekvátním ziskem. Z praxe mohu potvrdit, že uchazeči, kteří z různých důvodů po nějakém čase zaměstnání opět ztratili, vstoupili na trh práce s mnohem větším klidem, neboť již věděli, jak na to, a také pozitivní výsledek na sebe nenechal dlouho čekat“.*³²

³² SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, str. 165

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-244-0441-9.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- ČERVINKA T., HŮRKA P. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
- FRONEK, J. *Anglicko-český česko-anglický slovník*. 1. vyd. Praha: LEDA, 1999. ISBN 80-85927-48-9.
- HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- JARMAROVÁ, H. *Šumperk: Zmizelá Morava a Slezsko*. 1. vyd. Praha, Litomyšl: Paseka, 2009. ISBN 978-80-7185-952-9.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia AVČR, 2001. ISBN 80-200-0982-5
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 5. vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2013. ISBN 978-80-7452-037-2.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
- LANGMEIER, J. a KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 1998. ISBN 80-7169-195-1.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

- MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- MUŽÍK, J. *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, s.r.o., 2000. ISBN 80-86432-00-9.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- PRŮCHA J. a VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- ROČENKA města Šumperka 2013. Šumperk: Město Šumperk, 2014. Bez ISBN.
- SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-247-1388-8.
- SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- ŠVARCOVÁ J. *Ekonomie: stručný přehled*. Zlín: CEED, 2002. ISBN 80-902552-6-4.
- TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9.
- VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H. a KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
- VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-46-4.
- WINKLER, J. a WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Olomouckého kraje 2013*. [online]. [2015-01-23]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajkapitola/711011-13-r_2013-01

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Olomouckého kraje 2014*. [online]. [2015-01-23]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajkapitola/330096-14-r_2014-01

INFORMAČNÍ CENTRUM ŠUMPERK. *Dějiny města Šumperka*. [online]. [2015-01-07]. Dostupné z: <http://www.infosumperk.cz/cs/ostatni/dejiny-mesta-sumperka.html>

MPSV. *Analýza trhu práce v okrese Šumperk za rok 2010*. [online] 2010. [2015-01-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky>

MPSV. Co přináší novela zákona o zaměstnanosti. [online] 2011. [2015-1-02-10] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

MPSV. *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [2015-02-10] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online] 2014. [2015-02-18] Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MPSV. *Úřad práce ČR*. [online]. [2015-02-10] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

MŠMT. *The Strategy of Lifelong Learning in the CR*. [online]. 2007 [2015-02-05]. Dostupné z:
http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_EN_web_jednostrany.pdf

OLOMOUCKÝ KRAJ. *Olomoucký kraj v číslech*. [online]. [2015-02-09]. Dostupné z:
<http://www.kr-olomoucky.cz/o-olomouckem-kraji-cl-1362.html>

ŠUMPERK. *Dějiny města Šumperka*. [online]. [2015-02-11]. Dostupné z:
<http://www.sumperk.cz/cs/turista/o-sumperku/dejiny-mesta-sumperka.html>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. [online] 2014. [2015-02-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky>

VYHLÁŠKA č. 519/2004 Sb., *o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*. [online] 2004. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004

ZÁKON č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. [online] 2004. [2015-02-06]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A - Dotazník	I
PŘÍLOHA B - Informace o nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2014.....	V
PŘÍLOHA C - Informace o nezaměstnanosti v ČR k 31. 1. 2015.....	VIII
PŘÍLOHA D - Podíl nezaměstnaných osob k 31. 1. 2015.....	XI

PŘÍLOHA A

Dotazník: Nezaměstnanost a rekvalifikace v okrese Šumperk

Vážení respondenti,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku k bakalářské práci. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere víc jak 5 minut.

Dotazník je určen pro respondenty žijící v okrese Šumperk.

Děkuji za zodpovědný přístup při vyplňování.

Eva Vymazalová, DiS.
studentka Univerzity J. A. Komenského Praha
Obor: Vzdělávání dospělých

1. Jsem:

- žena
- muž

2. Váš věk:

- 20 –30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- SOU – výuční list
- SOŠ – maturita
- VOŠ - absolutorium
- vysokoškolské

4. V současné době jsem:

- zaměstnaný(á)
- nezaměstnaný(á)
- OSVČ – podnikající osoba
- jiné – uveďte:

5. Znáte někoho ve svém okolí, kdo je nezaměstnaný a hledá práci?

- nikoho neznám
- znám 1 – 2 lidi bez práce
- znám 3 – 4 lidi bez práce
- znám 5 a více lidí bez práce

6. Vnímáte rekvalifikaci jako způsob řešení nezaměstnanosti?

- ano
- ne
- nevím, nezajímám se

7. Znáte někoho ve svém okolí, komu rekvalifikace pomohla najít zaměstnání?

- ano
- ne

8. Byl(a) jste někdy v evidenci Úřadu práce (ÚP)?

- ano
- ne

Pokud jste na otázku č. 8 odpověděl(a) NE, ukončete, prosím, vyplňování.
Pokud ANO, prosím, pokračujte dále. Děkuji.

9. Jak dlouho jste byl(a) v evidenci ÚP? (vaše nejdelší nepřerušené období)

- 1 – 3 měsíce
- 4 – 6 měsíců
- 7 – 9 měsíců
- 10 a více měsíců

10. Absolvoval(a) jste někdy rekvalifikační kurz(y)?

- ano - uveďte počet.....
- ne
- v současné době navštěvuji rekvalifikační kurz

Pokud je Vaše odpověď na otázku č. 10 NE, prosím, ukončete vyplňování. Pokud jste odpověděl(a) ANO, prosím, pokračujte ve vyplňování. Děkuji.

11. Rekvalifikační kurz:

- Vám nabídl Úřad práce
- museli jste si o něj sami požádat

12. Pomohla Vám rekvalifikace (alespoň jedna z absolvovaných) při hledání nového zaměstnání?

- ano, získal jsem nové zaměstnání v daném oboru
- ne, stále jsem bez práce
- ne, ale uplatnil jsem se v jiném oboru

13. Byla pro Vás rekvalifikace přínosem z hlediska obsahu vzdělávání?

- ano, získal(a) jsem několik nových informací, poznatků a zkušeností
- získal(a) jsem jen minimum informací a zkušeností
- ne, nedozvěděl(a) jsem se nic nového

Děkuji za vstřícnost při vyplňování dotazníku. V případě jakýchkoliv připomínek mě můžete kontaktovat na e-mail: vymazalovae@seznam.cz.

PŘÍLOHA B

Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2014

V prosinci celkový počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 4,7 % na 541 914, počet hlášených volných pracovních míst poklesl o 1,1 % na 58 739 a podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 7,5 %.

K 31. 12. 2014 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích **celkem 541 914 uchazečů o zaměstnání**. Jejich počet byl o 24 406 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2013 je nižší o 54 919 osob. Z tohoto počtu bylo **525 975 dosažitelných uchazečů o zaměstnání** ve věku 15 – 64 let³³. Bylo to o 25 970 více než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2013 byl jejich počet nižší o 56 482.

V průběhu prosince bylo nově zaevidováno **63 784 osob**. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo více o 14 359 osob a v porovnání se stejným obdobím předchozího roku více o 4 039 osob.

Z evidence v prosinci odešlo celkem 39 378 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Bylo to o 12 177 osob méně než v předchozím měsíci a o 11 153 osob více než v prosinci 2013. **Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 23 160 osob**, tj. o 10 236 méně než v předchozím měsíci a o 10 499 více než v prosinci 2013, **6 051 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím Úřadu práce ČR**, tj. o 2 767 méně než v předchozím měsíci a o 4 239 více než v prosinci 2013, 16 218 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán **v 75 okresech**, největší v okresech Jindřichův Hradec (o 19,1 %) Prachatice (o 18,6 %), Pelhřimov (o 16,9 %), Chrudim (o 14,4 %) a Klatovy (o 13,8 %). **Meziměsíční pokles nezaměstnanosti** byl zaznamenán **v okresech Praha-západ** (o 0,7 %) a **Praha** (o 0,2 %).

³³ *Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazečky, které pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.*

K 31. 12. 2014 bylo evidováno 27 504 absolventů škol všech stupňů vzdělání **a mladistvých**, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 1 217 osob a ve srovnání se prosincem 2013 byl nižší o 12 042 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 5,1 % (listopad 2014 – 5,5 %, prosinec 2013 – 6,6 %).

Ke konci prosince evidoval ÚP ČR 268 942 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 49,6 %. V evidenci bylo **61 146 osob se zdravotním postižením**, což představovalo 11,3 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 115 747 uchazečů o zaměstnání, tj. 21,4 % všech uchazečů vedených v evidenci (listopad 2014 – 19,3 %, prosinec 2013 – 20,1 %).

Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku **k 31. 12. 2014 vzrostl na 7,5 %** (listopad 2014 – 7,1 %, prosinec 2013 – 8,2 %, zpětně spočtená časová řada od roku 2005 je na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady). **Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr** vykázalo **38 okresů**, nejvyšší byl v okresech Bruntál (13,5 %), Most (12,8 %), Ústí nad Labem (12,5 %), Karviná (12,0 %), Chomutov a Ostrava-město (shodně 11,0 %). **Nejnižší podíl nezaměstnaných** byl zaznamenán v okresech Praha-východ (3,3 %), Benešov (4,3 %), Praha-západ a Mladá Boleslav (shodně 4,4 %), Rokycany (4,5 %) a Rychnov nad Kněžnou (4,6 %). **Podíl nezaměstnaných mužů vzrostl na 7,4 % a podíl nezaměstnaných žen vzrostl na 7,5 %.**

Podle posledních dostupných údajů **sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti** zpracovávaná **EUROSTATEM** pro mezinárodní srovnání byla **v listopadu 2014 v ČR 6,2 %, v EU28 10,1 %**. Nižší než v ČR byla v Dánsku (6,1 %), v Lucembursku (6,0%), na Maltě (5,8 %), v Rakousku a v Německu (shodně 5,0 %). Vyšší než průměr EU28 byla v Irsku (10,2 %), ve Francii (10,7 %), v Bulharsku (11,3 %), na Slovensku (12,7 %), v Portugalsku (14,0 %), v Itálii (14,4), na Kypru (16,7 %), v Chorvatsku (17,0 %) a ve Španělsku (24,0 %). Za Estonsko, Řecko, Lotyšsko, Maďarsko a Velkou Británii údaje za listopad nejsou zatím k dispozici (poslední dostupné údaje za září resp. říjen 2014, byly vyšší než míra nezaměstnanosti v ČR).

Podrobněji viz <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

ÚP ČR evidoval k 31. 12. 2014 celkem 58 739 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 658 nižší než v předchozím měsíci a o 23 561 vyšší než v prosinci 2013. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 9,2 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Sokolov (35,3), Bruntál (34,4), Jeseník (34,2), Karviná (30,3), Děčín (28,1) a Ústí nad Labem (26,9). Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo **5 312 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP)**, na jedno volné pracovní místo připadalo 11,5 OZP. Volných pracovních míst **pro absolventy a mladistvé** bylo registrováno **14 021**, na jedno volné místo připadalo 2,0 uchazečů této kategorie.

V rámci **aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)** bylo k **31. 12. 2014** umístěno na **Veřejně prospěšné práce (VPP)** celkem **14 164** uchazečů, na **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** vyhrazená **19 550** uchazečů. Celkem **3 054** uchazečů bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonávání samostatně výdělečné činnosti (**SÚPM – SVČ**) a **225** uchazečů bylo podpořeno nově zřízenými **SÚPM u zaměstnavatele**. V rámci **Chráněných pracovních míst (CHPM)** bylo podpořeno celkem **1 902** osob se zdravotním postižením (z toho **62** vykonává samostatně výdělečnou činnost) a pomocí příspěvku na **provoz CHPM a CHPM-SVČ** bylo podpořeno **130** uchazečů. K **31. 12. 2014** se účastnilo **rekvalifikačních kurzů** celkem **11 395** uchazečů. Celkem **250** uchazečů bylo k **31. 12. 2014** podpořeno pomocí **Aktivizační pracovní příležitosti**. Pomocí **Projektů ESF OP LZZ – Cílené programy** bylo k **31. 12. 2014** celkem podpořeno **4 831** uchazečů. Do regionálního individuálního projektu **Odborná praxe pro mladé do 30 let** bylo k **31. 12. 2014** zapojeno **6 230** uchazečů.

Z méně využívaných nástrojů bylo prostřednictvím **Překlenovacího příspěvku** podpořeno **184** uchazečů a prostřednictvím **Příspěvku na zapracování** **2** uchazeči.

Celkem bylo tedy k **31. 12. 2014** prostřednictvím **příspěvků v rámci APZ** podpořeno **61 917** uchazečů.³⁴

Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

³⁴ Stav k 31.12.2014 dle platných dohod a platných vydaných rozhodnutí.

PŘÍLOHA C

Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 01. 2015

V lednu celkový počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 2,6 % na 556 191, počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 6,0 % na 62 257 a podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 7,7 %.

K 31. 01. 2015 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích **celkem 556 191 uchazečů o zaměstnání**. Jejich počet byl o 14 277 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2014 je nižší o 73 083 osob. Z tohoto počtu bylo **539 642 dosažitelných uchazečů o zaměstnání** ve věku 15 – 64 let³⁵. Bylo to o 13 667 více než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2014 byl jejich počet nižší o 75 228.

V průběhu ledna bylo nově zaevidováno **71 044 osob**. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo více o 7 260 osob a v porovnání se stejným obdobím předchozího roku méně o 10 402 osob.

Z evidence v lednu odešlo celkem 56 767 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Bylo to o 17 389 osob více než v předchozím měsíci a o 7 762 osob více než v lednu 2014. **Do zaměstnání** z nich ve sledovaném měsíci **nastoupilo 37 767 osob**, tj. o 14 607 více než v předchozím měsíci a o 8 194 více než v lednu 2014, **7 076 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím Úřadu práce ČR**, tj. o 1 025 více než v předchozím měsíci a o 5 026 více než v lednu 2014, 19 000 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán **v 72 okresech**, největší v okresech Jeseník (o 11,5 %), Písek (o 10,8 %), Jindřichův Hradec (o 10,5 %), Prachatice (o 8,2 %) a Domažlice (o 7,6 %). **Meziměsíční pokles nezaměstnanosti** byl zaznamenán **v okresech** Trutnov (o 1,1 %), Mladá Boleslav (o 0,7 %), Brno-město a Nový Jičín (shodně o 0,3 %).

³⁵ Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazečky, které pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

K 31. 01. 2015 bylo evidováno 26 185 absolventů škol všech stupňů vzdělání **a mladistvých**, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 1 319 osob a ve srovnání se lednem 2014 byl nižší o 12 784 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,7 % (prosinec 2014 – 5,1 %, leden 2014 – 6,2 %).

Ke konci ledna evidoval ÚP ČR 269 846 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 48,5 %. V evidenci bylo **62 273 osob se zdravotním postižením**, což představovalo 11,2 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 132 859 uchazečů o zaměstnání, tj. 23,9 % všech uchazečů vedených v evidenci (prosinec 2014 – 21,4 %, leden 2014 – 23,9 %).

Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku **k 31. 01. 2015 vzrostl na 7,7 %** (prosinec 2014 – 7,5 %, leden 2014 – 8,6 %, zpětně spočtená časová řada od roku 2005 je na adrese [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)). **Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr** vykázalo **37 okresů**, nejvyšší byl v okresech Bruntál (13,6 %), Most (12,9 %), Ústí nad Labem (12,5 %), Karviná (12,2 %), Jeseník (12,0 %), Znojmo (11,5 %) a Chomutov (11,3 %). **Nejnižší podíl nezaměstnaných** byl zaznamenán v okresech Praha-východ (3,4 %), Mladá Boleslav (4,4 %), Praha-západ (4,5 %), Benešov a Rychnov nad Kněžnou (shodně 4,6 %) a Rokycany (4,7 %). **Podíl nezaměstnaných mužů vzrostl na 7,8 % a podíl nezaměstnaných žen zůstal na 7,5 %.**

Podle posledních dostupných údajů **sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti** zpracovávaná **EUROSTATEM** pro mezinárodní srovnání byla **v prosinci 2014 v ČR 5,7 %, v EU28 9,7 %**. Nižší než v ČR byla na Maltě (5,6 %), v Rakousku (5,0 %) a v Německu (4,5 %). Vyšší než průměr EU28 byla ve Slovinsku (10,1 %), v Irsku (10,3 %), ve Francii (10,6 %), v Bulharsku (11,3 %), v Itálii (12,1 %), na Slovensku (12,7 %), v Portugalsku (13,6 %), na Kypru (16,5 %), v Chorvatsku (17,1 %) a ve Španělsku (23,4 %). Za Estonsko, Řecko, Lotyšsko, Maďarsko a Velkou Británii údaje za prosinec nejsou zatím k dispozici (poslední dostupné údaje za září resp. říjen 2014, byly vyšší než míra nezaměstnanosti v ČR).

Podrobněji viz <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

ÚP ČR evidoval k 31. 01. 2015 celkem 62 257 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 3 518 vyšší než v předchozím měsíci a o 25 863 vyšší než v lednu 2014. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 8,9 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Jeseník (34,3), Bruntál (34,1), Karviná (32,4), Sokolov (31,8), Chomutov (30,4) a Hodonín (28,3). Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo **5 569 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP)**, na jedno volné pracovní místo připadalo 11,2 OZP. Volných pracovních míst **pro absolventy a mladistvé** bylo registrováno **14 651**, na jedno volné místo připadalo 1,8 uchazečů této kategorie.

V rámci **aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)** bylo k **31. 01. 2015** mj. umístěno na **Veřejně prospěšné práce (VPP)** celkem **12 411** uchazečů, na **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** vyhrazená **16 199** uchazečů. Celkem **2 522** uchazečů bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonávání samostatně výdělečné činnosti (**SÚPM – SVČ**) a **105** uchazečů bylo podpořeno nově zřízenými **SÚPM u zaměstnavatele**. V rámci **Chráněných pracovních míst (CHPM)** bylo podpořeno celkem **1 472** osob se zdravotním postižením (z toho **38** vykonává samostatně výdělečnou činnost) a pomocí příspěvku na **provoz CHPM a CHPM-SVČ** bylo podpořeno **78** uchazečů. Do regionálního individuálního projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let bylo k 31. 01. 2015 zapojeno 1 147 uchazečů. K **31. 01. 2015** se účastnilo **rekvalifikačních kurzů** celkem **11 332** uchazečů.

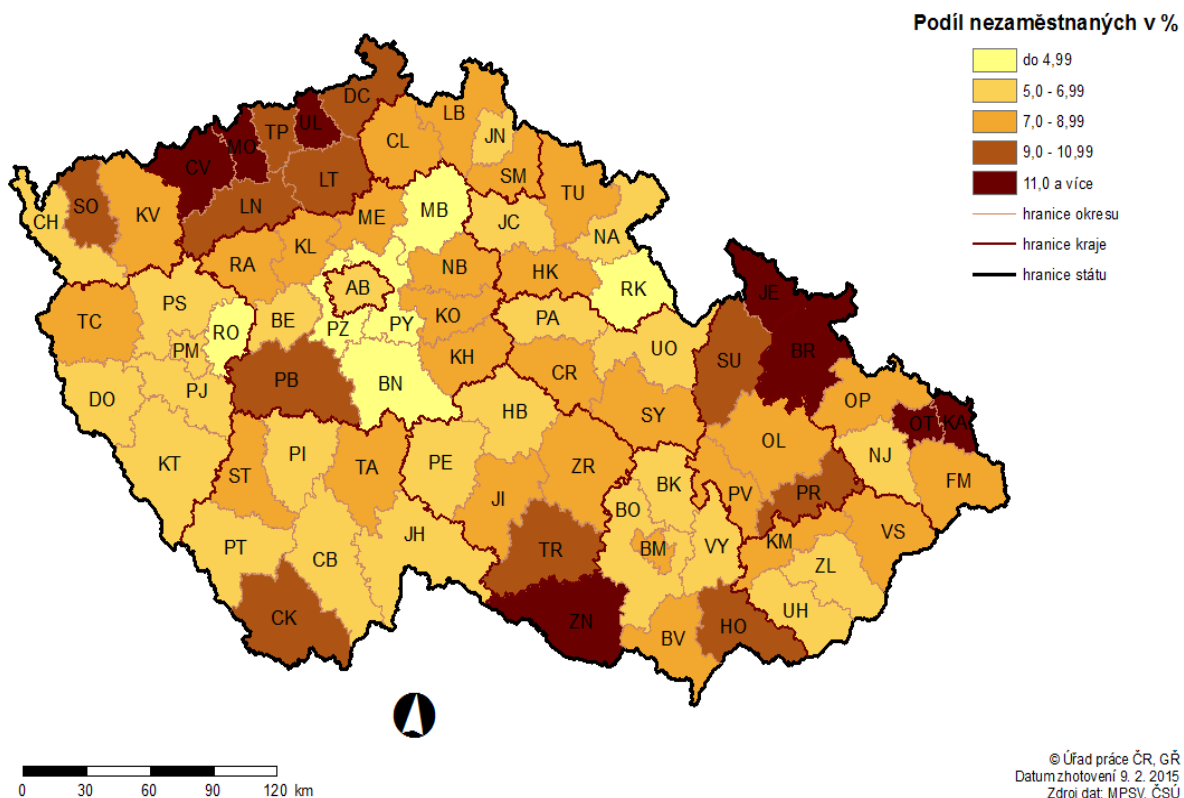
Celkem bylo k **31. 01. 2015** prostřednictvím **příspěvků v rámci APZ** podpořeno **85 051** uchazečů.³⁶

Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

³⁶ Stav k 31.1.2015 dle platných dohod a platných vydaných rozhodnutí.

PŘÍLOHA D

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.1.2015



Zdroj: MPSV. *Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel*. [online] 2015. [2015-02-18]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Vymazalová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost a její řešení formou rekvalifikace
(zaměřeno na okres Šumperk)

Rok: 2015

Počet stran textu: 53

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 24

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: Ing. Jan Koňarik