

Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Problematika nezaměstnanosti mladistvých

Andrea Legierská

2006

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Problematika nezaměstnanosti mladistvých zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny“

Především bych velice ráda poděkovala panu JUDr. Milanu Galvasovi, Csc. za jeho cenné rady a připomínky.

OBSAH

OBSAH	7
1. ÚVOD	9
2. PROBLEMATIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	11
2.1 Vysvětlení základních pojmů	11
2.1.1 Politika zaměstnanosti	11
2.1.2 Velká a malá politika zaměstnanosti	13
2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	14
2.1.4 Pasivní politika zaměstnanosti	17
2.2 Institucionální zabezpečení	19
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	19
2.2.2 Úřady práce.....	21
3. NEZAMĚSTNANOST	23
3.1 Charakteristika nezaměstnanosti	23
3.1.1 Definice nezaměstnaného	23
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1989	24
3.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti	26
3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost	29
4. NEJRIZIKOVĚJŠÍ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	30
4.1 Klasifikace rizikových skupin	30
4.1.4 Osoby se zdravotním postižením	30
4.1.5 Osoby starší 50 let věku	31
4.1.6 Matky s malými dětmi	32
4.1.7 Absolventi škol	32

5.	NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH A ABSOLVENTU ŠKOL	33
5.1	Vysvětlení pojmů	33
5.1.1	Mladistvý	33
5.1.2	Absolvent	34
5.2	Mladiství a absolventi škol v zemích Evropské unie	34
5.3	Opatření ke snížení nezaměstnanosti mládeže v EU	35
6.	PROBLEMATIKA UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTU ŠKOL NA TRHU PRÁCE	38
6.1	Systémy vzdělávání a kvalifikace	38
6.2	Absolvent versus úřad práce	40
6.3	Individuální akční plán	42
6.4	Aplikace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	43
7.	MLADISTVÍ	48
7.1	Charakteristika mládeže z hlediska sociální skupiny ...	48
7.2	Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na mladistvé ..	50
8.	ZÁVĚR	55
	POUŽITÁ LITERATURA	56
	PŘÍLOHA	57

1. ÚVOD

Téma mé bakalářské práce je „Problematika nezaměstnanosti mladistvých“. Po dohodě s vedoucím práce jsem rozšířila téma na mladistvé a absolventy škol, protože jejich problematika úzce souvisí.

Má práce je teoretická a jejím cílem je v účelné míře poskytnutí informací o politice zaměstnanosti, příčinách vzniku a vývoji nezaměstnanosti, specifikovat obecně nezaměstnanost a především přiblížit problematiku nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol. Pokusit se vymezit rozdíly mezi absolventy a mladistvými, osvětlit proč je třeba této skupině ve společnosti věnovat zvýšenou pozornost, jaké jsou nástroje a opatření směřující k vyšší zaměstnanosti této rizikové skupiny a v neposlední řadě také vymezit možnosti řešení, které jsou realizovány v praxi.

V kapitole následující po úvodu se především snažím orientovat na oblast fungování politiky zaměstnanosti, podat ucelený přehled základních pojmů týkajících se výše uvedené oblasti, její rozčlenění, zmiňuji také institucionální zabezpečení. Další kapitola je směřována k vymezení pojmu nezaměstnanosti jako celku, její stručné charakteristice, vývoji a jednotlivých forem nezaměstnanosti. Kapitola čtvrtá přináší informace o nejrizikovějších skupinách na trhu práce včetně vymezení základních problémů z hlediska hledání zaměstnání, které ztěžují uplatňování těchto skupin na trhu práce. V kapitole páté se zaměřím především na vymezení pojmů mladistvý a absolvent škol a to z právního hlediska, v této kapitole je obsaženo i srovnání mladistvých a absolventů škol v zemích Evropské unie včetně výčtu základních opatření vedoucích ke snížení nezaměstnanosti této rizikové skupiny v Evropské unii. Následující kapitola se zabývá výlučně problematikou uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce, pozornost je soustředěna rovněž i na základní článek, který realizuje politiku zaměstnanosti, tj. úřady práce a jejich funkce vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti směřována k absolventům škol. Nedílnou součástí kapitoly je zároveň výčet jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které nabízí zmiňovaný zákon o zaměstnanosti této cílové skupině. Obsah poslední kapitoly bakalářské práce tvoří charakteristika mládeže z hlediska sociální skupiny, možné příčiny nezaměstnanosti mladistvých, pozornost je věnována rovněž realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro mladistvé.

Celou práci uzavírá příloha, kterou je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tuto přílohu jsem zvolila především proto, že s problematikou nezaměstnanosti mladistvých souvisí.

Oblast zaměstnávání mladistvých je upravena v České republice v Listině základních práv a svobod, zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a v souvisejících vyhláškách. Tato legislativa zaručuje mladistvým určité „ochranářské prostředí“. Pokud mladiství na trhu práce neuspějí, je jim výše zmíněným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zajištěna pomoc ve formě pasivní politiky zaměstnanosti a zejména vhodnými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

2. PROBLEMATIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

V úvodní kapitole bych ráda objasnila základní pojmy týkající se problematiky politiky zaměstnanosti. Má práce sice nepojednává přímo o problematice politiky zaměstnanosti, přesto se domnívám, že vysvětlení pojmů může pomoci lépe tuto problematiku pochopit.

2.1 Vysvětlení základních pojmů

2.1.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí sociální politiky státu. Politika zaměstnanosti realizovaná v současnosti vyspělými státy vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv a z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti při svobodné volbě povolání je prostředkem k praktickému uskutečňování práva na práci.¹

Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.²

V současné legislativě je právo na zaměstnání definováno v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání, právo na rekvalifikaci a právo na podporu v nezaměstnanosti.³ Tímto konkrétním vymezením obsahu práva na zaměstnání je dána i jeho podřazenost širšímu pojetí práva na práci. Podle citované právní úpravy právo na zaměstnání je tedy jedním z důležitých nástrojů práva na práci, neboť jeho realizace spočívá v tom, že pokud fyzické osoby, které chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně zajímají, zaměstnání pozbudou a nedokážou si sami najít nové, mají právo obrátit se

¹ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 179

² Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professional Publishing, 2003, s. 131

na stát se žádostí o jeho zprostředkování. Právo na zaměstnání je tedy pojato jako aktivní právo, neboť dovolávat se jej mohou jen ty osoby, které „chtějí a mohou pracovat a o práci se uchází“.⁴

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., je i základem právní úpravy politiky zaměstnanosti. V základních ustanoveních v §2 státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečení práva na zaměstnání
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí /citace zákona č. 435/2004/

³ zákon č. 435/2004, § 10

⁴ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2.aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s.177

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- Pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- Aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- Hospodářsko-politickými opatření, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.).

2.1.2 Velká a malá politika zaměstnanosti

Hospodářská politika je souhrn ekonomických opatření zacílených buď plošně na celou ekonomiku nebo do jejich různých částí. Pro hospodářskou politiku státu v oblasti zaměstnanosti lze rozlišovat velkou a malou politiku zaměstnanosti. „Velká a malá politika zaměstnanosti“ jsou pojmy používané v kruzích zabývajících se zaměstnaností.

Velká politika zaměstnanosti se svými opatřeními zaměřuje na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti, působí víceméně plošně, zatímco malá politika zaměstnanosti řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce, zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti.

Opatření velké politiky zaměstnanosti jsou odvislé od celkového systémového zaměření hospodářské politiky vůbec, neboť se nejedná pouze o nezaměstnanost, ale o celý vějíř vztahových problémů, souvisejících především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha, charakterizována v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí, totiž tvoří základní cíle každé současné hospodářské politiky. Tyto jednotlivé cíle jsou ovšem konfliktní, takže často platí, že úspěch v jedné oblasti znamená zhoršení v oblasti jiné, např. zastavení inflace může vést k růstu nezaměstnanosti.

Malá politika zaměstnanosti řeší svými opatřeními již existující negativní důsledky fungování trhu práce. Pro tyto účely byly zřízeny státní územní orgány-úřady práce. Úřady práce převzaly základní úkoly související se zprostředkováním zaměstnání a výplaty podpory v nezaměstnanosti.⁵ O výše uvedených orgánech bude blíže pojednáno v další podkapitole zabývající se institucionálním zabezpečením.

⁵ Kotýnková, M., Němec, O., Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professionall Publishing, 2003, s. 133

2.1.3. Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v části páté § 104 až 120 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována Ministerstvem práce úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především podmínky pro vznik nových, efektivních a společensky účelných pracovních míst. Jde o aktivní působení úřadů práce na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání.⁶

Níže je uveden demonstrativní výčet nástrojů, kterými je dle § 104 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti aktivní politika realizována. Jedná se o:

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

Součástí těchto opatření je:

- Poradenství
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti
- Poradenské činnosti

O rekvalifikaci, veřejně prospěšných pracích, společensky účelných místech bude blíže pojednáno v kapitole absolventi škol a mladiství.

Proto budu blíže specifikovat některé další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a těmi jsou:

⁶ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D., Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 183

INVESTIČNÍ POBÍDKY

Jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Investiční pobídky byly v České republice zavedeny v dubnu roku 1998. Jsou obecně zaměřeny na podporu high-technologie výroby a dovoz kapitálu. Pramenem právní úpravy je zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách v platném znění, pobídky v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 111. Vymezená území podpory, vymezené skupiny podporovaných a výše podpor jsou stanoveny Nařízením vlády č. 578/2004 Sb. Zmiňovaný zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách prošel několika novelizacemi. Přijímané změny se týkaly postupného snižování povinného objemu investic i procedury podávání žádostí o investiční pobídku. Novela zákona o investičních pobídkách z roku 2004 nastavila tento systém následujícím způsobem:

- Investor musí investovat nejméně 200 mil. Kč (před novelou 350 mil. Kč). V oblastech, ve kterých míra nezaměstnanosti je vyšší nejméně o 25% než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, je tento požadavek snížen na 150 mil. Kč a v oblastech s mírou nezaměstnanosti vyšší nejméně o 50% než průměrná míra nezaměstnanosti České republiky je objem investice snížen na 100 mil. Kč
- Investice musí směřovat do odvětví zpracovatelského průmyslu nebo do jednoho z high-tech odvětví. V rámci systému investičních pobídek fungují navíc dva doprovodné programy:
 - a) program podpory subdodavatelů
 - b) program podpory rozvoje průmyslových zón
- musí se jednat o zavedení nové výroby, rozšíření stávající výroby, či její modernizace za účelem podstatné změny výrobku nebo výrobního procesu

Systém investičních pobídek v současné době nabízí následující spektrum možností:

- sleva na dani z příjmu právnických osob až po dobu 10 let u nově vzniklé společnosti nebo částečná sleva na dani z příjmu právnických osob rovněž po dobu 10 let u společnosti již existující
- hmotná podpora vytváření pracovních míst. Podpora činí 80 000 až 200 000 Kč na 1 zaměstnance v závislosti na okrese, ve kterém je investice uskutečněna
- hmotná podpora rekvalifikace. Podpora činí 25-35% nákladů na rekvalifikaci zaměstnanců v závislosti na okrese, ve kterém je investice uskutečněna

- poskytnutí pozemku vybaveného infrastrukturou za zvýhodněnou cenu nebo převod pozemku ve vlastnictví státu za zvýhodněnou cenu.⁷

Na poskytnutí investiční pobídky k vytváření nových pracovních míst nebo k rekvalifikaci, případně školení zaměstnanců nevyplývá zaměstnavateli právní nárok z tohoto zákona. O tom, zda hmotná podpora bude poskytnuta, rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které následně uzavře se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí hmotné podpory.

PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Je dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který díky novému zákonu o zaměstnanosti funguje od podzimu roku 2004. Tento příspěvek může být poskytnut vedle příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Oprávněnou osobou dle § 114 zákona č. 435/2004 je osoba, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Příspěvek poskytuje úřad práce na základě dohody s touto osobou a to nejdéle po dobu 3 měsíců ve výši poloviny částky životního minima pro jednotlivce staršího 26 let platného ke dni uzavření dohody. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o příspěvku na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek je poskytnut jednorázově za celé dohodnuté období. Ukončí-li uchazeč do 3 měsíců samostatně výdělečnou činnost je povinen poměrnou část poskytnutého příspěvku vrátit.

Součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou i další opatření určena k řešení problémů v rozsahu obecního, okresního, krajského a celostátního. Tato problematika je řešena prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce, součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí.

⁷ Halásková, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vydání první. Ostravská univerzita katedra psychologie, Ostrava 2001, s. 129

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku.

Cílené programy mohou sloužit i k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Mohou být zabezpečovány přímo nebo na základě dohody přes jiné subjekty, mohou být určeny konkrétně, např. pro absolventy škol, zejména v těch lokalitách, kde nebude možné řešit situaci na trhu práce jinými nástroji v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.⁸

2.1.4. Pasivní politika zaměstnanosti

Slouží především jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny rovněž náklady spojené s evidencí volných pracovních míst a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání. Obsahem pasivní politiky zaměstnanosti je:

- **Podpora v nezaměstnanosti.**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má dle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., uchazeč o zaměstnání, který:

- a) doloží, že vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána není poživitelem s starobního důchodu

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci /o ní bude pojednáno níže/ jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

⁸ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v pl. znění s komentářem, § 120

Pokud uchazeč pro nárok na podporu nedoloží odpracovanou dobu, započítává se do předchozího zaměstnání náhradní doba zaměstnání, jenž je vymezena v § 41, odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výše podpory se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn v jeho posledním zaměstnání. U uchazečů, kteří naposledy před evidencí vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se podpora stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu odváděného na důchodové pojištění. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50% a po zbývajících podpůrní dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti (podpůrní doby) je odvozená od věku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl ke dni podání žádosti. Podpůrní doba činí u uchazečů o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců
- nad 55 let věku 12 měsíců.

Jde-li o poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu delší než 6 měsíců, je toto poskytování podmíněno celkovou dobou účasti na důchodovém pojištění. Pro nárok na čerpání podpory v nezaměstnanosti po dobu:

- 9 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 25 roků
- 12 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 30 roků

- **Podpora při rekvalifikaci**

Nárok má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána není poživitelem starobního důchodu.

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Výše se vypočítává procentní sazbou a to ve výši 60% po celou dobu rekvalifikace. Vychází se buď z předchozího čistého výdělku, vyměřovacího základu nebo částky životního minima.

Vedle státní politiky zaměstnanosti může sehrát velmi významnou roli i politika zaměstnanosti na úrovni zaměstnavatelů. Ta by se měla zaměřit především na vytváření

náhradních výrobních programů, hledání vhodných zahraničních partnerů a vedle toho i na podnikovou personální politiku.

Současně na úrovni podniků by se mohla v praxi významně uplatnit i odborová politika zaměstnanosti. Odbory by zpracováním vlastní koncepce mohly vnést nové pohledy a prvky i možnosti řešení problémů nezaměstnanosti.⁹

- **Evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**
- **Evidence volných pracovních míst**

2.1 Institucionální zabezpečení

V závěru roku 1989 došlo k zásadním politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v ekonomické oblasti. Již počátkem roku 1990 byly stanoveny základní směry dalšího vývoje obnovené demokratické společnosti. Po obnovení činnosti MPSV ČR byly zahájeny práce na vybudování českého systému služeb zaměstnanosti. MPSV ČR připravilo návrh Zákona o zřízení úřadů práce. Na jeho základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20.7.1990 č. 306 o zřízení úřadů práce.

Dnem 1.8.1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást MPSV. Byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením. Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky č. 1 ze dne 4.12.1990 Sb., o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č. 9 ze dne 19.12.1990 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.¹⁰

2.1.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo rozhoduje o programech aktivní politiky zaměstnanosti s celostátní působností a ovlivňuje jejich vytváření. Prostřednictvím úřadů práce, které řídí, a ve spolupráci se sociálními partnery připravuje programy k zabezpečení optimální míry nezaměstnanosti.

⁹ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 187

¹⁰ Kotýnková, M., Němec, O., Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professionall Publishing, 2003, s.134

Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom:

- a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy
- b) soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, pracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v ČR a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území ČR a pracovních sil do zahraničí
- c) zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce
- d) řídí úřady práce
- e) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob
- f) spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnost v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti
- g) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím
- h) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu
- i) zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením
- j) vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí
- k) uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jeho činnost

l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanovené tímto zákonem, včetně ukládání pokut

Ministerstvo práce a sociálních věcí, mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce realizuje 3 druhy podpor zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a CzechInvestem-agenturou pro podporu podnikání a investic

1. Investiční pobídky v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí – viz blíže podkapitola týkající se investičních pobídek
2. Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb – program byl schválen Usnesením vlády č. 1238 ze dne 10.prosince 2003. Cílem je podpora hospodářského rozvoje České republiky formou podpory projektů do progresivních technologií a aktivit s vysokou přidanou hodnotou, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti v oblasti inovací, informačních technologií a strategických služeb, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci Programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech
3. Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Program byl schválen Usnesením vlády č. 566 ze dne 2.6.2004. Cílem je podpora tvorby nových pracovních míst v regionech České republiky, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností formou podpory projektů směřujících do zpracovatelského průmyslu, příp. některých druhů strategických služeb, prostřednictvím kterých dojde k zavedení nové činnosti nebo rozšíření činnosti stávající i s následným vytvořením nových pracovních míst.

2.2.2. Úřady práce

Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Vybaveny jsou právní subjektivitou. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídly a územními obvody obecních úřadů s rozšířenou působností a pověřených obecních úřadů. Ředitele úřadu práce jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce mají tyto funkce:

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky

- Informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- Zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- Poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- Vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti

3. NEZAMĚŠTANOST

3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.

V ekonomické rovině lze nezaměstnanost charakterizovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.¹¹

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako např: Koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje osoby s nižším vzděláním a kvalifikací. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější (i nákladnější) její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.

3.1.1 Definice nezaměstnaného

K vymezení nezaměstnaného jedince nestačí konstatování, že jde o osobu, která nepracuje. Přiznání statutu nezaměstnaného je podmíněno několika dalšími skutečnostmi, přičemž jednotlivé instituce mají nastaveny vlastní soubor kritérií vymezujících nezaměstnanou osobu. Tak například definice ILO (Mezinárodní organizace práce) obsahuje následující podmínky:

- Věk – starší 15 let
- Postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či nevykonává samostatnou výdělečnou činnost

¹¹ Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s. 68

- Aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy
- Připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů

Výklad nezaměstnaného podle Eurostatu je shodná s definicí ILO, pouze s tou výjimkou, že přesně určuje nejen spodní, ale i horní hranici věku nezaměstnaného. Mezi nezaměstnané mohou být zařazeni jedinci ve věku 15 až 74 let, kteří splňují uvedené podmínky ILO (nemají práci, aktivně hledají a mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání).

V České republice jsou akceptovány obě zmíněné definice. Možnost získání kompenzačních dávek během nezaměstnanosti je však u nás podmíněna registrací a spoluprací s úřady práce.¹²

3.2. Vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1989

Historie nezaměstnanosti začíná krátce po průmyslové revoluci, která vedla k nahrazování lidské práce stroji a vzniku hospodářských cyklů. V době předcházející průmyslové revoluci neexistovala v pravém slova smyslu zaměstnanost, proto se také nehovořilo o nezaměstnanosti.

K prvním politickým debatám i pokusům o řešení ekonomicko sociálních problémů spojených s nezaměstnaností došlo až počátkem 20. století. S hospodářskými krizemi minulého století se objevila masová nezaměstnanost, kterou už nebylo možné popsat jako dobrovolnou či vyvolanou neochotou lidí pracovat. Nezaměstnanost se stala ekonomickým problémem. Po vzniku samostatné Československé republiky v roce 1918 se stal jedním z prvořadých úkolů boj s nezaměstnaností. Po 2. světové válce Češi na nezaměstnanost na několik desetiletí zapomněli.

Starším lidem sice zůstaly živé vzpomínky na období celosvětové hospodářské krize z let 1929-1933, mladší generace se s nezaměstnaností setkaly až po roce 1989.¹³

Období let 1990-1996

V tomto prvním období byla míra nezaměstnanosti v České republice na relativně nízké úrovni 3-4%. Příčiny lze spatřovat v řadě faktorů, díky kterým nezaměstnanost stagnovala na nízké úrovni.

¹² Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s. 69

K těmto faktorům patří mimo jiné:

- Včasné a intenzivní programy aktivní politiky zaměstnanosti, jenž přispěly k podpoře zaměstnanosti zejména v rámci malého a středního podnikání
- Změny v oblasti politiky zaměstnanosti, vzdělávací a sociální politiky vedly ke zmenšení počtu nabízejících práci na trhu práce. Například šlo o:
 - ~ prodloužení doby mateřské dovolené
 - ~ zpřísnění podmínek zaměstnávání důchodců, zvedení předčasných důchodů
 - ~ prodloužení doby dovolené o 1 rok
- malá privatizace časově předstihla velkou privatizaci
- sociální tvrdost podpor v nezaměstnanosti zabránila vzniku dobrovolné nezaměstnanosti
- snížení počtu zaměstnaných cizinců v České republice a zvýšení pracovní migrace Čechů do zahraničí

Období let 1997-1999

Ekonomická situace v České republice se změnila koncem roku 1996. Odkládané restrukturalizace ekonomiky se projevila výrazně negativně na vývoji domácího produktu i míře nezaměstnanosti. Koncem 90. let spolu s prudkým nárůstem nezaměstnanosti nastalo i zhoršení sociální situace obyvatelstva. Složitou situaci na trhu práce na konci 90 let 20. Století navíc komplikovaly mimo jiné:

- celkově nepříznivá makroekonomická situace
- dovoz levné pracovní síly
- nedostatečná mobilita pracovní síly, kterou brzdí nefungující trh s byty
- nedostatečný rozsah a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti
- nevyvážená sociální politika
- nedostatečná motivace nezaměstnaných při hledání zaměstnání

Nepříznivou ekonomickou situaci se vláda rozhodla řešit prostřednictvím systému investičních pobídek. V roce 2000 byl schválen zákon o investičních pobídkách, který upravuje mechanismus poskytování podpor investorům.

V roce 1999 byl schválen střednědobý program oživení klesající zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti vycházející z principů politiky zaměstnanosti Evropské unie obsahoval analýzu hlavních problémů českého trhu práce. Uvedeným plánem byla navržena strategie politiky

¹³ Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s. 82

zaměstnanosti do roku 2006. Konkrétní úkoly, které jsou plněny v jednotlivých letech vymezuje vláda v tzv. akčních plánech zaměstnanosti.

Období let 2000-2004

Po třech letech strnulého růstu nezaměstnanosti došlo v roce 2000 k pozvolnému snížení počtu osob bez práce. Vývoj trhu práce ovlivnily pozitivně:

- růst výkonnosti domácí ekonomiky
- výraznější realizace aktivní politiky zaměstnanosti
- investiční pobídky zejména v regionech s vysokou mírou nezaměstnaností

V letech 2002-2003 postupně docházelo na trhu práce k mírnému nárůstu zaměstnanosti, zároveň však stoupala míra nezaměstnanosti vykazující obvyklé sezónní výkyvy. Příčiny uvedeného stavu souvisí především s demografickým vývojem, pokračující restrukturalizací ekonomiky, privatizací podniků a zapojováním národní ekonomiky do světových hospodářských struktur.¹⁴

3.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupu k jejímu řešení existují různá členění. Obecná ekonomická teorie rozlišuje čtyři druhy nezaměstnanosti:

- Frikční (třecí) nezaměstnanost – nejobvyklejším, možno říci do jisté míry přirozeným druhem nezaměstnanosti. Bývá rovněž označována jako „normální“ nezaměstnanost. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo¹⁵

Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami – vyšší mzda, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky – nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti... Pro definování tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je určeno časem, který je potřebný k vyhledání nového pracovního místa. Jestliže zaměstnaná osoba dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že na trhu

¹⁴ Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s.92-95

¹⁵ Píchová, I., K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Brno 1995, s. 20

práce existují dobré podmínky pro zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti bývá krátká, přibližně 6-12 týdnů ¹⁶

- Sezónní nezaměstnanost – je rovněž krátkodobá a je způsobena buď charakterem práce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, zemědělství apod.) a v důsledku toho i v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický, konzervářský průmysl) nebo výkyvy ve spotřebě, dané institucionálními příčinami (vánoční svátky) nebo střídáním ročních období.

V mnohých státech jsou přijímána opatření na podporu celoročních prací jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Bývá to zejména ve stavebnictví, kde např. osobám, které by v určitém ročním období (listopad-únor) ztratily zaměstnání, úřad práce kompenzuje za určitých předpokladů mzdu. Předností je, že si tak zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by během zimního období, kdy se nepracuje, musel platit mzdy. V tomto kontextu lze využít ještě dalších nástrojů na podporu celoroční práce ve stavebnictví. Úřady práce hradí část nákladů na ochranné oděvy, používané při pracích v zimě a přispívají podnikatelům na nákup nebo pronájem přístrojů a zařízení, umožňujících práci v zimě. Může jít o přímé příspěvky z nákupní ceny zařízení nebo o půjčky nebo úhradu úroků z půjček, použitých na nákup příslušného zařízení.

- Strukturální nezaměstnanost – vzniká tehdy, když nabídka práce určitého druhu je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných regionech) našly práci. O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit i tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá „použití“ z důvodu její malé přizpůsobivosti struktuře pracovních sil.

Pro strukturální nezaměstnanost je charakteristický vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad vzniká proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá. Dalším průvodním jevem je růst poměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst. Příčinami tohoto druhu nezaměstnanosti jsou zejména změny v technologiích, zavádění moderní techniky, automatizace apod., dále růst nabídky pracovních sil z důvodu politických nebo ekonomických (emigranti) apod.

¹⁶ Píchová, I., K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Brno 1995, s. 20

Protože lidé jsou na trhu práce o to flexibilnější, oč jsou mladší, nevázaní na rodinu, technicky duševně mnohostrannější, psychicky a tělesně zdatnější, strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností¹⁷

- Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost – je nezaměstnanost, která je vyvolána (a také potom odstraněna) cyklickými změnami hospodářských aktivit (poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující pro zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je tedy typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost postihuje určité profese, strukturální nezaměstnanost určité skupiny se specifickými znaky.¹⁸

Jiné členění rozlišuje nezaměstnanost na:

- Dobrovolnou, o níž hovoříme tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor nebo takový životní styl umožní úspory či jen občasný výdělek).
- Nedobrovolnou, která vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná¹⁹
- Technologickou, jedná se o zavádění nových strojů a technologií do výroby, které nahrazují lidskou práci
- Skrytou, o níž hovoříme v souvislosti s lidmi, které nenajdeme v registrech úřadu práce i když o práci mají zájem. Tuto skupinu osob můžeme hledat mezi ženami v domácnosti, mladistvými nebo lidmi v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů. Mezi skrytě nezaměstnané navíc patří i ti, kteří jsou zařazeni na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem

¹⁷ Píchová, I., K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Brno 1995, s. 20-21

¹⁸ viz tamtéž

¹⁹ Žižková, J. In Krebs, V. a kol. Sociální politika. 3., přepracované vydání. Nakladatelství ASPI, a.s., 2005, s. 288

k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tito jedinci již déle vedeni jako nezaměstnaní, zároveň však nevykonávají řádné zaměstnání.²⁰

3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje nejen samotného uchazeče o zaměstnání, ale i jeho rodinu a okolí. Má za následek změnu životní úrovně, sociálního statusu, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, rozpad navyklého způsobu života, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu, ztrátu sociálních kontaktů v důsledku ztráty zaměstnání atd. V souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností se objevují i patologické jevy (alkoholismus, kriminalita atd) a demotivace člověka hledat si nové pracovní místo na trhu práce.²¹

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena i s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Proces restrukturalizace postihl zejména nekvalifikované občany, kteří spolu s mladistvými, zdravotně postiženými, ženami s malými dětmi a zvláště pak s lidmi s kumulací handicapů tvoří skupinu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje řada činitelů, mezi nejvýznamnější lze počítat následující:

- ~ nezáměr a diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů
- ~ nezáměr o málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání
- ~ hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezáměr o práci, závislost na podpoře)
- ~ nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností, malá sebedůvěra
- ~ objektivní okolnosti (dojíždění, bydlení).

²⁰ Kolibová, H., Kubicová, A., Trh práce a politika zaměstnanosti. Vydání první. Slezská univerzita v Opavě Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. Karviná 2005, s. 75-76

4. NEJRIZIKOVĚJŠÍ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti.²²

Za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány:

- Fyzické osoby se zdravotním postižením
- Mladiství uchazeči o zaměstnání
- Absolventi škol, po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- Uchazeči společensky nepřizpůsobiví
- Nekvalifikovaní uchazeči
- Fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let
- Fyzické osoby starší 50 let

4.1.4. Osoby se zdravotním postižením

Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobou se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je považována:

- a) fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní
- b) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní
- c) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou

Za zdravotně znevýhodněné osoby jsou podle zákona považovány fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnost být nebo zůstat

²¹ Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie, Ostrava 2001, s.22

²² Buchtová, H., a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Nakladatelství Grada, Praha 2002, s. 109

pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.²³ V důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu má fyzická osoba omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění. Zásadní úpravu ochrany zdravotně postižených osob v pracovních vztazích obsahuje Listina základních práv a svobod. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporují povinné kvóty, které stanoví zákon o zaměstnanosti. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnat čtyři procenta osob se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel má na výběr několik možností, jak dostát povinnosti:

- zaměstnat handicapované spoluobčany, může je zaměstnat přímo
 - odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se změněnou pracovní schopností
 - využít možnost odvodu do státního rozpočtu, jehož výše činí 1,5 násobek průměrné mzdy
- Volba první možnosti je státem podporována formou daňových úlev poskytovaných formou snížení daně. Za každého zaměstnance se změněnou pracovní schopností se například daň snižuje o 18 000 korun ročně. Zaměstnavatelé mohou také zřizovat chráněná pracoviště či místa v chráněných dílnách. Na jejich zřízení mohou obdržet od úřadu práce příspěvek až 100 tisíc Kč ročně na jedno místo.

4.1.5 Občané starší 50 let věku

Občané starší padesáti let věku patří také do rizikové skupiny lidí, kterým je nutno věnovat zvýšenou péči. U této skupiny lidí hlavní problém vychází z toho, že klesá pracovní výkonnost a je pro ně obtížné přizpůsobovat se změnám a reagovat na ně. Ztráta zaměstnání a malá šance na znovuzískání zaměstnání je velice závažným zásahem do života těchto lidí. I přesto, že výše jejich důchodu závisí mimo jiné na předdůchodové pracovní aktivitě, jsou proti tomuto ohrožení legislativně chráněni.

²³ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 204

Legislativní ochranou se rozumí zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který upravuje možnost starobního důchodu před dovršením věku potřebného pro přiznání starobního důchodu, při splnění podmínek doby pojištění a dovršení určitého věku. Občan, který se rozhodne, pokud splní podmínky stanovené zákonem pro předčasný starobní důchod má možnost výdělku souběžně s důchodem, nesmí však přesáhnout určitý počet odpracovaných hodin a výdělek nesmí být větší než částka stanovená zákonem.

4.1.6 Matky s malými dětmi

I při četných výskytech sdílení rodičovských povinností oběma rodiči je péče o děti stále v zásadní míře záležitostí žen. Za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány matky s dětmi v předškolním věku, matky staršího věku, matky po mateřské dovolené, osamělé matky a obecně lidé s nízkým vzděláním či zdravotně handicapovaní. Možnosti harmonizace práce a rodiny posilují zejména flexibilní formy zaměstnání.

4.1.7 Absolventi škol

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství. Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně žádaných oborech praxe a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života.

5. NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH A ABSOLVENTU ŠKOL

Ve společnosti jsou vedle těch, kteří své pracovní uplatnění získávají bez větších obtíží určité patří skupiny obyvatelstva, kterým některé nepříznivé faktory vstup na trh práce omezují. Do této skupiny vedle dlouhodobě nezaměstnaných, bezdomovců, národnostních menšin (převážně se jedná o romské etnikum), lidí starších 50 let, propuštěných z výkonu trestu apod. patří i mladiství a absolventi škol. V souvislosti s mladistvými, lze obecně uvést, že se jedná o skupinu pracovně i občansky nezkušenou, většinou se základním vzděláním, výrazně omezenou možností uplatnění, mimo jiné v důsledku pracovně právních předpisů.

Mezi problémové skupiny mladých lidí na trhu práce patří:

- Mladiství bez kvalifikace, kteří pro svůj věk (nižší 18 let) nemohou být zařazeni do zaměstnání vyžadující hmotnou odpovědnost
- Mladiství bez kvalifikace, kteří nemají zájem a předpoklady pro běžnou přípravu na povolání
- Absolventi škol s ukončenou odbornou přípravou, která ovšem nevyhovuje požadavkům trhu práce
- Absolventi zvláštních škol²⁴

5.1.1 Mladistvý – osoba, ve věku 15-18 let po skončení povinné školní docházky, v současné době devítileté. Patří mezi rizikové skupiny občanů, a proto je třeba věnovat jim zvýšenou pozornost. Mladistvým často chybí pracovní i sociální návyky, pracují převážně krátkodobě, své zaměstnání si obvykle neudrží a do evidence úřadů práce se vracejí opakovaně. Obtížná je jejich umístitelnost v rámci různých forem odborných příprav na povolání a rekvalifikačních kurzů. Neochota zaměstnavatelů umístit na pracovní místa mladistvé uchazeče o zaměstnání je spojena také s řadou legislativních opatření. Jejich situaci na trhu práce ještě zhoršují další faktory jako nízký věk, žádná nebo nedostatečná kvalifikace a zákazy určitých prací.

Mladiství na trhu práce mají zvláštní postavení, mezi které patří zejména:

- zaměstnanci mladší 16 let nesmí pracovat více než 33 hodin týdně
- mladistvý nemá hmotnou odpovědnost, jelikož hmotnou odpovědnost získá občan teprve po dosažení 18 let

²⁴Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s.25

- nesmí být zaměstnán ve vedlejších pracovním poměru
- s mladistvým nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, pokud o to sám písemně nepožádá
- v pracovní smlouvě s mladistvým nelze sjednat zkušební dobu
- mohou vykonávat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji
- nesmí vykonávat práci přesčas a práci v noci, jen výjimečně mohou mladiství starší 16 let pracovat v noci, ovšem doba jejich noční práce nesmí přesáhnout jednu hodinu pokud je to třeba pro jejich výchovu k povolání²⁵

5.1.2 Absolvent – v souvislosti s novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je účinný od 1. října 2004 je pojem absolvent nově definován. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Nové pojetí rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

5.1 Mladiství a absolventi škol v zemích Evropské unie

Absolventům škol a mladistvým je zvýšená pozornost na trhu práce věnována také v zemích Evropské unie. Důraz je u této skupiny osob kladen na získání takové kvalifikace, která je poptávána na trhu práce, dále na podporu aktivního způsobu hledání práce, na pomoc při vyhledávání pracovních míst na základě rekvalifikace, poradenství, na rozvoj orientace osob na trhu práce, na zlepšení flexibility pracovní síly apod.

Mezi základní priority v oblasti zvýšení zaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v zemích Evropské unie patří:

- usnadnit profesní přípravu mladých lidí a jejich integraci do trhu práce
- usnadnit přechod mládeže ze školy do praxe
- odstranit bariéry nedostatečných pracovních návyků a zkušeností
- odstranit diskriminaci v přístupu k zaměstnání (z důvodu věku, nedostatečných pracovních zkušeností apod) a zajistit rozsah diskriminace
- vytvořit rovné pracovní příležitosti všem občanům na trhu práce

²⁵ Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s.24

Vzhledem k současnému trendu nezaměstnané mládeže zintenzivňují členské státy Evropské unie strategie orientované na prevenci a způsobilost získat zaměstnání. Země Evropské unie musí každému nezaměstnanému mladšímu 25 let nabídnout do šesti měsíců nové uplatnění ve formě školení, rekvalifikace, zkušební praxe nebo pracovního místa. Důraz je rovněž kladen na úpravu dávkového a daňového systému tak, aby zabezpečil pobídku pro nezaměstnané nebo neaktivní osoby. Členské státy také věnují pozornost možnostem celoživotního vzdělávání na straně jedné a mladým lidem s obtížemi při výuce na straně druhé.

Země Evropské unie se stále více zaměřují na problematiku nezaměstnanosti, která postihuje především mladé osoby a kterou se zabývá sociální politika Evropské unie. V rámci Evropské unie existuje jeden ze strukturálních fondů zřízený Evropskou komisí. Jedná se o Evropský sociální fond, který má za cíl bojovat s dlouhodobou nezaměstnaností mladých lidí a zajistit profesní začlenění těchto osob do trhu práce. Je zaměřen na integraci osob vyřazených z pracovního trhu, zásadu stejné příležitosti a boj proti sociálnímu vyřazování mladých lidí z trhu práce.

V České republice existuje program PHARE , který se zaměřuje na vytvoření nových pracovních příležitostí pro absolventy škol a mladistvé. Projekty jsou orientovány na podporu změny kvalifikační struktury, která neodpovídá nabídce volných pracovních míst v České republice. Příkladem je projekt ŠANCE-zaměřený na mladé lidi s nedokončeným vzděláním nebo nevhodnou kvalifikací a dále program AKTIVITA s cíle zvýšit iniciativu samotných absolventů škol při hledání nových pracovních příležitostí prostřednictvím osobních kontaktů se zaměstnavateli.

Opatření ke snížení nezaměstnanosti mládeže v Evropské unii

V období, které si určí jednotlivé státy a jež nepřekročí 5 let s výjimkou členských států EU se zvláště vysokou nezaměstnaností, musí být každému mladému nezaměstnanému nabídnut nový start před skončením šestiměsíčního období nezaměstnanosti ve formě výcviku, přeškolení, pracovní praxe, pracovního místa nebo jiného opatření ke zvýšení zaměstnatelnosti. Všechny země EU zdůrazňují důležitost preventivního přístupu k mladým nezaměstnaným lidem. Strategické přístupy zemí EU jsou však výrazně odlišné. Promítá se v nich rozdílné výchozí postavení a také různost podmínek a institucí na trhu práce

Země EU můžeme rozdělit do čtyř hlavních skupin:

- Země, kde je aktivní politika zaměstnanosti všeobecně a prevence dlouhodobě nezaměstnanosti mládeže zvláště trvalou součástí národní politiky (např. ve Švédsku,

Nizozemí a Dánsku) nebo kde tato politika byla přijata na základě zásadních změn (Velká Británie)

- Země, které postupně upravují stávající opatření a zavádějí nebo posilují postup prevence v rámci souboru stanovených cílů a harmonogramů (Francie, Irsko, Lucembursko, Španělsko, Belgie, Finsko)
- Země, které kladou hlavní důraz na duální systém zajišťující přechod k práci a které čerpají ze svých úspěšných zkušeností v prevenci nezaměstnanosti mládeže (Německo, Rakousko)
- Země, jejichž plány sice zdůrazňují splnit cíl stanovený ve směrnici, nestanoví však dostatečně podrobně opatření k provedení tohoto závazku ve stanoveném časovém období (Itálie, Portugalsko, Řecko)

Individuální akční plán

Je základem v preventivní strategii těch zemí, které se zaměřují na toky lidí do nezaměstnanosti. Účelem tohoto přístupu je včasná identifikace problému a také snaha o získání základny pro opatření „šitá na míru k získání zaměstnání.

Opatření představují celou řadu postojů k dosažení nového startu jako jsou:

- výcvik
- přeškolení
- pracovní praxe
- pracovní místa

Je třeba rozlišit mezi poradenstvím pro pracovní kariéru a pohovory na úřadech práce a mezi cílenými opatřeními jako je výcvik nebo subvencovaná pracovní místa. Například Rakousko a Německo zaměřují opatření na zlepšení kapacity svých systémů odborného výcviku a jejich zpřístupnění nejvíce znevýhodněným skupinám mládeže. Belgie a Francie se zaměřují na programy, jejichž služby a aktivity jsou zaměřovány k opatření pracovních míst pro mladé nezaměstnané.

Příkladem může být francouzský program Nový start. Jeho cílem je dát mladým lidem příležitost k novému startu dříve, než spadnou do dlouhodobé nezaměstnanosti. Program zahrnuje opatření v individuálním akčním plánu a pohovory, na které navazuje:

- návrh výcviku ve vazbě na akční plán
- nabídka pracovního místa, které předchází poradenství pro pracovní kariéru a pomoc při posouzení pracovního místa
- individualizovaná sociální pomoc pro lidi s vážnými sociálními problémy

Program Stopa – jedná se o program, který nabízí cestu k integraci mladých lidí s vážnými rodinnými, sociálními a kulturními problémy

Usnadnění přechodu ze školy do práce v Evropské unii

Všechny země EU se potýkají s problémem významného podílu mladých lidí opouštějících školu a výcvik předčasně. Většina zemí EU se zaměřuje na druhý stupeň vzdělávání, některé země si všimají i problému vysokých škol (Rakousko, Dánsko, Itálie, Francie) nebo problému zvláště znevýhodněných skupin. V některých zemích (Irsko, Portugalsko, Německo) mají problém s mládeží, která nedokončí základní školu

V zemích s vysokou účastí ve vzdělávacím procesu a nízkým procentem nedokončeného vzdělání (jako je Švédsko a Finsko) je za prioritní považováno zlepšení kvality školských systémů na úrovni středních a vysokých škol. Přes značné rozdíly v systémech vzdělávání a odborného výcviku se zeměmi EU dívají na odbornou přípravu a výcvik spojený s prací jako na účinný způsob jak zajistit, aby naučené dovednosti byly relativní potřebám trhu

Ve většině případů se snaží s tímto problémem vypořádat přizpůsobením odborného výcviku potřebám trhu práce. K dosažení tohoto cíle se považují za důležité konkrétní dovednosti jako je:

- umět psát a počítat
- technologické dovednosti zejména ve vazbě na informační technologii
- znalost cizího jazyka
- podnikatelské dovednosti...

Snahou je dosáhnout toho, aby studium na vysokých školách více odráželo potřeby trhu práce a aby se do programů vysokých škol zaváděly prvky praxe v podnicích jako je tomu např. v Nizozemí a v Rakousku

Země EU rovněž kladou velký důraz na otázky učebního poměru a na přípravu na povolání. Např. Rakousko a Německo v rámci reformy modernizace učňovského školství došlo k vypracování nových osnov a zlepšení přístupu k výcviku učňů. Švédsko a Finsko iniciativy zaměřují k výcviku, zahrnují zvýšení účasti znevýhodněných skupin. Zvýšení role výcviku probíhajícího na pracovišti v rámci systému odborného výcviku. Ve Francii, Itálii a Španělsku učňovské školství a s prací spojený výcvik hraje důležitou roli v integraci nezaměstnaných mladých lidí.

6. PROBLEMATIKA UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTU ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Dalším z důvodů, proč zaměstnavatelé absolventy odmítají je kromě nedostatku praxe a pracovních zkušeností také delší doba na zapracování, kterou absolvent potřebuje. S tím souvisí i obava zaměstnavatelů, že první pracovní poměr je pro absolventa spíše dočasné řešení začátku pracovní kariéry a že po zapracování budou mířit jinam. Také proto mnoho zaměstnavatelů projevuje větší ochotu přijímat absolventy mají-li možnost je ještě před uzavřením pracovního poměru blíže poznat, např. prostřednictvím absolventských stáží či praxí. Nedostatek praxe sice absolventy znevýhodňuje, přesto mají široké pole, kde zkušenějším pracovníkům konkurují. Ceněnou výhodou jim přinášejí zaměstnavatelé oceňované čerstvé odborné znalosti, jazykové dovednosti a také dovednosti pracovat s počítačem. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům. Problém uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce v obecné rovině závisí na stavu a vývoji ekonomické situace a celkové míře nezaměstnanosti. Svou roli hraje i otázka strukturální nerovnováhy na trhu práce, tedy nabídky a poptávky po pracovních silách z hlediska oborové struktury a samozřejmě i situace v jednotlivých regionech. Postavení absolventů škol na trhu práce je tedy z velké části determinováno vnějšími ekonomickými faktory.

6.1 Systémy vzdělávání a kvalifikace

Důsledkem této složité situace, rostoucí konkurence, nejistoty a nestability na trhu práce je růst významu vzdělání pro pracovní uplatnění. Podstatnou roli vzdělání pro získání pracovního místa dokládá i skutečnost, že s nezaměstnaností mají mnohem větší problémy pracovníci s nižší úrovní vzdělání, zatímco s rostoucí úrovní vzdělání jak míra, tak i délka nezaměstnanosti klesají. Vedle úrovně získaného vzdělání vystupuje jako důležitý faktor pro získání pracovního uplatnění šířka získaného oboru vzdělání, adaptabilita a schopnost dalšího vzdělávání. S těmito trendy souvisí i požadavky na školský systém, jehož cílem se stává

vytváření podmínek pro růst celkové úrovně vzdělanosti, vytváření odpovídající struktury oborů, příprava mladých lidí pro celoživotní zaměstnanost a to především důrazem na širší koncepci oborů vzdělání a rozvoj přenositelných kompetencí. Důležitým nástrojem pro zlepšení uplatnitelnosti absolventů a mladých lidí na trhu práce je rovněž stále více zdůrazňována potřeba poskytování informačního servisu, včetně vytváření Informačního systému o uplatnění absolventů na trhu práce – ISA. Cílem je, aby už v okamžiku rozhodování o volbě povolání byly zohledněny jak schopnosti a zájmy uchazeče, tak i rizika spojená s volbou povolání ve vztahu k situaci na trhu práce a možnostem pracovního uplatnění.²⁶

Míra nezaměstnanosti absolventů, kteří jsou na trhu práci znevýhodněni nedostatkem praxe, je ve všech zemích vyšší než v souhrnu všech ekonomicky aktivních obyvatel a podobná situace je i u nás. Přesto prostor pro zlepšení uplatnitelnosti absolventů existuje, a to zejména v oblasti koordinace vzdělávací sféry a trhu práce. Vzdělávací sféra může na základě signálů z trhu práce reagovat a ovlivňovat uplatnitelnost absolventů v řadě oblastí, z nichž k nejvýznamnějším patří:

- oblast obsahu a kvality získaných kompetencí, aby reflektovaly jak potřeby absolventů tak požadavky ze strany zaměstnavatelů
- oblast strukturálních požadavků, tedy přizpůsobení školské vzdělávací nabídky (počtu přijímaných žáků do jednotlivých oborů) kvantitativní struktury poptávky po pracovních silách.

Potřeba přizpůsobení poskytovaných kompetencí potřebám absolventů i zaměstnavatelů je školstvím akceptována a v rámci tvorby nových či inovace stávajících učebních programů je předpokládána spolupráce se zástupci zaměstnavatelů i využití expertů již ve fázi stanovování profesních profilů, dále pak při vytváření profilu absolventa i formulaci požadovaných výsledných kompetencí absolventů. Spolupráce sféry práce se školstvím se do budoucna předpokládá i při tvorbě školních vzdělávacích programů, které by měly školy vytvářet v součinnosti se zaměstnavateli, také účast zástupců zaměstnavatelů při závěrečných zkouškách by měla jejich vliv podpořit.

Přizpůsobování struktury kvalifikací absolventů aktuální situaci na trhu práce je spojeno s řadou problémů. Jednak je to otázka práva žáků na volbu vzdělávací dráhy a tedy i budoucího povolání. Právo regulovat prostřednictvím stanovených kvót vzdělávací nabídku

²⁶ Vojtěch, J., Úlovcová, H., Trhlíková, J., Festová, J. Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2003. Vydání první. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2003, s. 5

byla charakteristická pro předlistopadové období, tato cesta přesto nebyla úspěšná, protože na ni již nenavazovala povinnost pracovat v daném povolání.²⁷

Spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti.

Zařazení absolventů mezi problémové skupiny na trhu práce je ovlivněno tím, že v případě jejich neproniknutí na trh práce dochází ke:

- ztrátám lidského kapitálu (vyhasnutí školou položených dovedností, rozvíjených pracovních schopností, absence pracovních návyků)
- oslabení motivace a úsilí při hledání zaměstnání, násobí se bariéry v začlenění do pracovní komunity
- aktualizaci negativního stigmatu „neuplatnění“ buď na základě chybné volby kvalifikace nebo nízké produktivity pracovní síly, společnost je stále nezaměstnanost chápána jako projev individuální nedostatečnosti nebo nízkého zájmu o pracovní aktivitu
- vytvoření efektu „heterogenity“, které způsobuje, že za daných minimálních mezd nalézají kreativnější jedince snáze pracovní uplatnění
- k odlivu vzdělanějších vrstev mladých lidí z regionu, kteří pro nedostatek pracovní perspektivy odchází za prací do jiných částí státu nebo do ciziny čímž se pozice celé oblasti zhoršuje²⁸

6.2 Absolvent versus úřad práce

Velice zjednodušeně je možné říci, že každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy státu, tak i historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury a složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce.

Každý úřad práce se proto potýká s jinou nezaměstnaností a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišně způsoby řešení.

Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze vedle občanů se zdravotním postižením, uchazečů dlouhodobě neúmístitelných a v předdůchodovém věku, sociálně

²⁷ Vojtěch, J., Úlovcová, H., Trhlíková, J., Festová, J. Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2003. Vydání první. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2003, s. 44

²⁸ Kolibová, H., Kubicová, A. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vydání první. Slezská univerzita v Opavě Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. Karviná 2005, s. 174

nepřízpůsobivých a žen s malými dětmi rovněž absolventy škol a uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikaci s přihlédnutím k potřebám trhu práce.

Na co mají absolventi nárok ze zákona:

1. kdo se může přihlásit na úřad práce

- na úřadech práce mohou být evidováni všichni absolventi. Fyzickým osobám do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném končení studia, nejdéle však do 30 let věku je zároveň ze zákona věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Právo na zprostředkování vhodného zaměstnání je jedním ze základních práv uchazeče o zaměstnání. Vhodným zaměstnáním se rozumí takové zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče, jeho schopnostem. Při zprostředkování vhodného zaměstnání se také přihlíží k dalším faktorům jako je jeho kvalifikace, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.
- do odpracované doby se jim již nezapočítává doba jejich studia

2. kdy vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti

- je třeba prokázat, že v posledních třech letech bylo odpracováno alespoň dvanáct měsíců
- do odpracované doby se započítávají veškeré pracovní poměry, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Z výše uvedeného důvodu není možné započíst dobu odpracovanou na základě dohody o provedení práce.
- při žádosti o podporu nutno předložit zápočtový list, popř. dohodu o pracovní činnosti spolu s uvedením doby, po jakou bylo odváděno pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- v případě výkonu samostatné výdělečné činnosti doložení doby, po kterou bylo placeno pojistné na důchodové pojištění

3. jakou pomoc lze na úřadech práce očekávat

- úřady práce mají ze zákona stanovenou povinnost věnovat osobám do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu dvou let po ukončení studia nejdéle však do 30 let zvýšenou péči. Ta spočívá hlavně v poradenství. Úřad práce je povinen nabídnout vypracování individuálního akčního plánu směřujícího ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání.

- Pro absolventy jsou vytvořena takzvaná společensky účelná pracovní místa, o nichž bude pojednáno v podkapitole níže
- Absolventům jsou určeny hlavně nespecifické rekvalifikace. Vychází z předpokládaných potřeb trhu práce, soustřeďují se na rozšíření praktických i teoretických vědomostí a dovedností uchazečů. Účelem je snadnější uplatnitelnost na trhu práce. Cílem rekvalifikačního vzdělávání je nejen získání znalostí a dovedností potřebných pro novou profesi, ale sleduje i psychickou a motivační pomoc. To znamená zajištění společenského kontaktu, eliminace společenské izolovanosti, vzájemná pomoc při zajištění nového uplatnění.

6.3 Individuální akční plán

Hledání nového zaměstnání je mnohem úspěšnější, když je uchazeč o zaměstnání aktivní, když se nespolehá jen na to, co mu nabídne zprostředkovatel na úřadu práce. Na základě zkušeností úřadů práce v zemích Evropské unie připravila Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí novou metodiku zprostředkování zaměstnání na úřadech práce v České republice. Tato metodika je právně podložena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V praxi to znamená, že úřad práce uzavře s každým uchazečem o zaměstnání tzv. Individuální akční plán, jehož obsahem je zhodnocení možností uplatnění uchazeče na trhu práce a plán aktivních kroků, vedoucích k nalezení zaměstnání.

Uchazeči o zaměstnání jsou v závislosti na věku rozděleni do dvou skupin, do 25 let a nad 25 let. Individuální akční plán je rozdělen do tří etap a je uzavírán na dobu 6 měsíců u věkové skupiny uchazečů do 25 let a na dobu 12 měsíců u věkové skupiny nad 25 let.

Na základě zpracovaného individuálního akčního plánu jsou uchazečům o zaměstnání kromě volných pracovních příležitostí, ve větší míře nabízeny též další poradenské a vzdělávací aktivity. Zejména se jedná o nabídku:

- Individuálního poradenství – je poskytováno poradenským útvarům úřadu práce. Jedná se především o Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání.
- Skupinového poradenství
- Motivačních kurzů
- Rekvalifikačních kurzů

- Možností k dokončení předčasně zanechaného studia nebo možností dalšího vzdělávání na veřejných školách
- Pracovně profesní diagnostiky (průvodce světem povolání, bilanční diagnostika, zaměřená na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění, zjišťuje soulad mezi schopnostmi fyzické osoby a realitami uplatnění na trhu práce...)

6.4 Aplikace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno, jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol. Jejich uplatnění je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi a nemohou ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit a mít stále na zřeteli, že se skutečně jedná jen o „částečnou výpomoc“, neboť uplatňování politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa. Ke konkrétním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti využitelné pro početnou rizikovou skupinu absolventů škol řadíme mimo jiné:

ABSOLVENTSKÁ MÍSTA

Nástup do prvního zaměstnání a získání praktických dovedností usnadňují mladým lidem finanční příspěvky, poskytované úřady práce zaměstnavatelům. V rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou vytvářena místa pro odbornou praxi absolventů středních odborných učilišť, středních a vysokých škol, kteří jsou úřadem práce evidováni jako uchazeči o zaměstnání. Úřady práce oslovují různé zaměstnavatele a zjišťují, zda jsou ochotni a schopni přijmout absolventy na praxi. Absolventy se pak snaží umístit do profese, která odpovídá jeho zaměření. Důležité pro potenciální zájemce ze strany zaměstnavatelů je vědět několik základních podmínek. O uzavření dohody je nutné úřad práce požádat písemně a v rámci každé dohody je na vytvořené pracovní místo umístěn absolvent, který musí být

v době uzavření dohody uchazečem o zaměstnání. Absolvent musí v rámci uzavřené dohody vykonávat práci ve stejném oboru, v němž vystudovat např. střední školu. Mzda absolventa na této dotované praxi se skládá ze dvou částí, jednu dostává ve formě finančního příspěvku od úřadu práce a druhou od zaměstnavatele. Na výši finančního příspěvku se dohodne úřad práce se zaměstnavatelem. O uzavření dohody nelze v žádném případě požádat zpětně, tedy za situace, kdy zaměstnavatel přijal do normálního pracovního poměru absolventa evidovaného úřadem práce a až po nějakém čase zjistil, že mohl v rámci aktivní politiky zaměstnanosti čerpat finanční prostředky. Maximální délka absolventské praxe je 12 měsíců, u jednoho zaměstnavatele může být takto umístěno i několik absolventů. Tento absolventský program je jedním z příčin snížení podílů absolventů na celkové míře nezaměstnanosti.

REKVALIFIKACE-STÁŽ

Je určena absolventům středních škol nebo středních odborných učilišť, kteří potřebují získat po úspěšném ukončení studia praxi v oboru. V průběhu rekvalifikace-stáže je absolvent stále v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a v případě nároku na podporu v nezaměstnanosti je mu tato podpora vyplácena. Absolvent sice není v pracovním poměru u organizace, kde rekvalifikační stáž probíhá, ale vztahuje se na něj zákoník práce včetně nároku na dovolenou. Maximální délka rekvalifikační stáže je 12 měsíců. Dohoda o zabezpečení rekvalifikace-stáže může být uzavřena s právnickou nebo fyzickou osobou, a to se ziskovými, rozpočtovými nebo neziskovými organizacemi. Organizace určí zaměstnance odpovědného za průběh stáže a zároveň se zaváže zabezpečit odbornou stáž dle doloženého stručného programu, který specifikuje hlavní vykonávané pracovní činnosti absolventa. Na závěr stáže vydá organizace osvědčení o jejím absolvování . délka, stručný popis činnosti. Výhodou rekvalifikace-stáže je pro absolventa získání potřebné praxe podložené osvědčením o jejím absolvování. Organizace získá pracovníka bez vlastních finančních nákladů. Zaškolením formou této odborné stáže si může připravit kvalitního zaměstnance.

REKVALIFIKACE

Pod tímto pojmem zákon o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Východiskem při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace je dosavadní kvalifikace, schopnosti a zkušenosti uchazeče nebo

zájemce o zaměstnání a v neposlední řadě při zařazování do rekvalifikace je nutné přihlédnout i ke zdravotní stavu fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Zákon dále stanoví, že rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikaci na základě dohody s úřadem práce, dohoda musí být písemná a musí obsahovat nezbytné náležitosti, uvedené přímo v zákoně. Rekvalifikačnímu zařízení, se kterým uzavřel dohodu, může úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací.²⁹

V zákoně o zaměstnanosti je dále samostatně upravena rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání a to v §109 a rekvalifikace zaměstnanců obsaženou § 110. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a to v případě, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Náklady rekvalifikace hradí úřad práce a může účastníkovi poskytnout i příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a musí obsahovat nezbytné náležitosti, stanovené v zákoně, konkrétně ve výše uvedeném §109.³⁰

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, a ke dni, k němuž má být přiznána není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou a činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 2,8 násobek částky životního minima platného pro jednotlivce občana ke dni nástupu na rekvalifikaci.³¹

Nedokončí-li rekvalifikaci uchazeč či zájemce o rekvalifikaci ze zdravotních důvodů, z rodinných důvodů (nezbytná osobní péče o dítě do 4 let nebo o dítě zdravotně postižené do 18 let, dále důvody uvedené v § 5 písm. c) odst. 3 až 7 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nebo z jiných vážných osobních důvodů, např. nástup do zaměstnání, nástup do vazby, zahájení soustavné přípravy na povolání aj. náklady na tuto rekvalifikaci a poskytnuté služby s rekvalifikací nebudou od uchazeče požadovány.

Pokud však uchazeč nebo zájemce nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo na ní nenastoupí nebo neukončí závěrečnými zkouškami nebo po rekvalifikaci odmítne nastoupit

²⁹ Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2.aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 184

³⁰ tamtéž, s. 185

³¹ tamtéž, s. 185

do vhodného zaměstnání odpovídajícího nové kvalifikaci jde o porušení rozpočtové kázně a úřad předá náklady k vymáhání příslušnému finančnímu úřadu.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, stanoví formy rekvalifikace a upřesňuje druhy nákladů na rekvalifikaci, které je možné hradit úřady práce.

Obecně lze formy rekvalifikace rozlišit na:

- Specifické (cílené) – jde o změnu dosavadní kvalifikace zaměřenou na získání technických a praktických poznatků pro výkon nové pracovní činnosti. Vychází z bezprostředních potřeb trhu práce, případně přislíbu zaměstnavatelů. Dokladem o absolvování je osvědčení.
- Nespecifické – přizpůsobení odborností absolventů středních a vysokých škol do profesní oblasti. Vychází z předpokladů potřeb trhu práce
- Překvalifikační – kurzy, které doplňují teoretické a praktické znalosti a dovednosti ke splnění kvalifikačních předpokladů pro zahájení přislíbené nebo požadované rekvalifikace
- Motivační – kurzy, které napomáhají k profesní orientaci s následnou rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění. Jsou určeny zejména pro mladistvé. Kurzy jsou realizovány jako vstupní modul specifických rekvalifikací.

Cílem rekvalifikačního vzdělávání je nejen získání znalostí a dovedností potřebných pro novou profesi, ale také sleduje i psychickou a motivační pomoc. To znamená zajistit především společenský kontakt, eliminovat společenskou izolovanost a v neposlední řadě rovněž zajistit nové uplatnění.

SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Je dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, právní definice je obsažena v §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou určena především pro absolventy škol nebo dlouhodobě neúspěšně uchazeče o zaměstnání. Během programu zůstává absolvent v evidenci úřadu práce a v případě nároku je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti. K společensky účelným pracovním místům patří též pracovní místo zřízené za účelem výkonu

samostatné výdělečné činnosti. Tato pracovní místa jsou zřízena a vyhražována na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat např. absolventa ze školy v jiné profesi, než kterou konkrétní uchazeč o zaměstnání vystudoval, má možnost po dohodě s úřadem práce využít právě tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Opět je v první řadě nutné požádat příslušný úřad práce o uzavření dohody, ta je směřována – podobně jako dohoda o absolventské praxi – na konkrétního uchazeče o zaměstnání a doba, na kterou může být dohoda uzavřena, je zákonem limitována na 24 měsíců. Dohodu lze uzavírat jak s právnickou, tak i fyzickou osobou a na její uzavření není právní nárok, ostatně stejně tomu je i u ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Formy příspěvku na nově zřízená společensky účelná pracovní místa jsou:

- a) návratná finanční pomoc
- b) příspěvek na úhradu úroků z úvěru
- c) jiný účelově určený příspěvek

Výše příspěvku závisí na počtu vytvářených pracovních míst a také na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se úřady práce snaží podporovat zaměstnanost ve svém regionu.

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ

Využívá metodiku práce se skupinou. Většina úřadů práce realizuje tuto formu poradenství prostřednictvím JOB klubů, jejichž cílem je předat uchazečům o zaměstnání rady a informace, které jim usnadní hledání zaměstnání. Aby bylo možné řešit specifické problémy uchazečů jsou skupiny pro JOB kluby většinou sestaveny s přihlédnutím k věku klientů (např. mladiství, uchazeči o zaměstnání starší 50 let) nebo s přihlédnutím ke specifickým skupinám, např. absolventi škol, romští uchazeči o zaměstnání, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní).

7. MLADISTVÍ

7.1 Charakteristika mládeže

Z hlediska sociologického mládeží lze rozumět sociální kategorie jedinců, kteří zastávají relativně stejné sociální pozice, typické v obecné rovině přiřazením sociálních rolí, předepisujících jako jejich hlavní náplň přípravu na relativně trvalé (první) povolání, přitom sociální hodnota těchto sociálních pozic je dána historickou situací sociálního celku, v němž kategorie žijí, příslušností k sociální vrstvě a typem vzdělání. Mládež není ani psychologickým ani sociologickým všeobecným jednotlivým, pevným a stabilním sociálním jevem, je bohatě diferencována s neméně diferencovanými specifickými potřebami, hodnotovým systémem, postoji, zájmy, názory, kulturou apod. podle uvedených hlavních znaků.³²

Období mezi 15. a 18. Rokem je z vývojového hlediska rizikovým věkem, dochází totiž k utváření osobnosti člověka, rozvíjí se osobní identita jedince, mladí lidé si plánují budoucnost, odpoutávají se od rodičů. V tomto období mají veliký význam pro jedince vrstevníci, u nichž hledá porozumění i odezvu, protože rodina, ve které doposud žil se také mění, vztahy v rodině ztrácejí svou dlouhodobou dosavadní podobu. V období dospívání klade jedinec větší nároky nejen na sebe, ale i na druhé. Formuje se profesionální „já“, ale mnozí dospívající ještě nejsou připraveni pro zodpovědnou volbu povolání. Jsou pro ně typické široké zájmy, jejich přetváření a kolísání. Mnohé schopnosti se teprve dotvářejí a formují, proto při výběru povolání jsou nejčastěji dospívající ovlivňováni rodiči, přáteli, školou, masovými komunikačními prostředky apod. Profesionální příprava je jeden z hlavních úkolů dospívajícího a úroveň této přípravy také závisí na přístupu okolí k této přípravě.

7.1 Mladiství a nezaměstnanost

Pojem mladiství je na rozdíl od mládeže pojmem právním, mladiství jsou určitou skupinou mládeže. Jde o skupinu pracovně i občansky nezkušených subjektů, bez kvalifikace většinou se základním vzděláním a bez pracovních zkušeností, jejichž výrazně omezená možnost uplatnění (mimo jiné i v důsledku legislativních předpisů a opatření) vyžaduje speciální režim.

³² Bohumil Geist, Sociologický slovník. Nakladatelství Victoria Publishing, 1992, s. 229

Jelikož je nezaměstnanost mládeže považována za velice závažný jev je nutné hledat a zjišťovat příčiny a souvislosti, ze kterých může tato problematika pramenit. Příčin, které mohou způsobit, že se mladý člověk ocitne v situaci, která je majoritní společností označována jako negativní společenský jev, ale jim samotným chápána jako nepříznivá životní situace, může být mnoho. Vždy je nutné přihlížet ke každému z takových to případů individuálně. Podle výsledků šetření a zkušeností poradenské praxe je však možné přiklonit se k tomu, že existuje významná souvislost mezi určitými vadami ve vývoji osobnosti a nezaměstnaností nekvalifikovaných mladistvých. Může jít například o poruchu chování související s emoční deprivací v dětství a s neúspěchy při získávání vzdělání a nižší schopnost adaptace na kolektiv. Tito lidé také častěji vykazují nižší sociální podporu ze strany rodiny, hovoří o nepříznivém sociálním klimatu³³

Mezi negativní jevy v rodině, které mohou vést k narušení osobnosti jedince patří:

- rozpad rodiny, která má vliv na vývoj dítěte a jeho pozdější postoje
- případy nedostatečné péče rodičů, které mohou často souviset právě s rozpadem rodiny
- obtížná ekonomická situace v rodině, která může způsobit, že rodiče si nemohou dovolit posílat dítě do školy

Další příčinou, která může způsobit vznik sociálně patologických jevů je také využívání volného času. Přesto, že existují instituce, které nabízejí efektivní využití volného času dětem různého věku ku příkladu družiny, centra primární prevence, domy dětí a mládeže, je mnoho dětí bez jakékoli kontroly venku. Z nudy pak experimentují s drogou, ničí majetek, mají možnost toulat se apod.

Nezaměstnanost v již tak nízkém věku může vážně ohrozit rozvoj osobní identity jedince. Kromě toho je oddalováno dosažení nezávislosti na rodičích. Dochází k narušení životních plánů, což může mít negativní dopad na chování a vývoj jedince v budoucnu. Mladistvý nezaměstnaný je ohrožen dlouhodobou nebo opakující se nezaměstnaností.

První sociální zkušeností mladistvého, který se stává nezaměstnaným, je neúspěch a negace. I když mnozí tento fakt bagatelizují, jde spíše jen o určitou obranu. Takový člověk se neumí dobře orientovat ve světě dospělých, ale chce se alespoň materiálními prostředky vyrovnat ostatním. Jakmile zjistí, že zdroje lze získat celou řadou různých aktivit, které jsou ovšem spojeny s dysociálním chováním, většinou neváhá těchto zdrojů využít. To je způsobeno nedostatečnou vyzrálostí osobnosti člověka a také tím, že nemá uspořádaný žebříček hodnot, které chce v životě uznávat.

³³ Látka, K některým rizikovým faktorům nezaměstnanosti mládeže. Sociální politika.1998.

Důsledkem nezaměstnanosti je také změna vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny nemají strukturu a později čas přestává hrát v životě člověka roli. Zejména u mladých lidí, kteří ještě nemají určité pracovní návyky, může vést velké množství volného času, který není naplněn smysluplnými a konstruktivními činnostmi k tomu, že si najde aktivity, které se podstatně liší od činnosti, které vykonává. Trvá-li takový stav dlouho, může dojít k nenapravitelným poruchám osobnosti, k vytvoření nepřijatelných hodnot a stylu, který může člověka trvale vyřadit ze společnosti.

Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a snahy o znovu zařazení mládeže a mladistvých do pracovního procesu se týkají následujících aktivit

1. opatření k podpoře přípravy na povolání – úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytují Poradenství pro volbu povolání, které je zaměřeno zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravě na povolání a možnostech uplatnění. Je poskytováno žákům a studentům středních škol a jiným fyzickým či právnickým osobám
2. vytváření nových pracovních míst pro mladistvé skupiny obyvatelstva
3. opatření umožňující zakládání nové existence mladistvých jak v pracovním tak i mimopracovním procesu

7.2. Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na mladistvé

Aktivní politika zaměstnanosti je rovněž prioritní oblastí při řešení problému zaměstnanosti mládeže, zvláště mládeže bez kvalifikace a bez odpovídající přípravy na povolání. Cílem boje s nezaměstnaností u nekvalifikovaných mladých lidí a následně také cílem boje s jejich chudobou a sociálním vylučováním ze společnosti je vytváření takových postupů přípravy na povolání, které zabezpečí propojení školní výchovy s pracovním životem. Plynulý přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života je nezbytné podporovat pružnými formami učení a pracovního výcviku při zaměstnání, což umožní získávat kvalifikaci přímo na pracovišti. Vedle klasických učebních poměrů je proto účelné rozvíjet rovněž velmi pružnou přípravu na povolání také ve výcvikových střediscích, ve kterých se realizují kratší a velmi prakticky zaměřené formy přípravy na povolání. Přitom však mládež musí získávat dostatek obecných poznatků, aby byla zajištěna jejich adaptabilita v průběhu dalšího života.³⁴

³⁴ Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professionall Publishing, 2003, s.30

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole je aktivní politika zaměstnanosti součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstata spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání a uchazečům samotným. Součástí těchto opatření je i poradenství, cílené programy k řešení nezaměstnanosti a poradenské činnosti.

PORADENSTVÍ

Je stanoveno vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poradenství zabezpečuje jednak úřady práce přímo, nebo za úhradu nákladů s tímto spojených prostřednictvím jiných subjektů (např. služby psychologických poraden, odborných zařízení). Účelem poradenství je zjišťovat kvalifikační a osobnostní předpoklady fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Výsledkem poradenství by měl být vhodný výběr některého z nástrojů aktivní politiky (např. doporučená účast na vhodné rekvalifikaci).

Poradenství se uskutečňuje formou:

- a) skupinového nebo individuálního poradenství. Skupinové poradenství je určeno pro menší skupiny, které byly vybrány podle určitých společných kritérií. Individuální poradenství je zaměřeno na odstraňování bariér spojených s možným pracovním uplatněním u jednotlivce včetně zpracování alternativních možností k dosažení dohodnutých cílů.
- b) Posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou. Bilanční diagnostika zjišťuje soulad mezi schopnostmi fyzické osoby a reálností uplatnění na trhu práce.
- c) Poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.

INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA PRO VOLBU POVOLÁNÍ

Žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům středních a vysokých škol, uchazečům o zaměstnání a dalším zájemcům poskytují úřady práce prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek veškeré aktuální informace, které potřebují pro závažná rozhodnutí při vstupu do světa práce. Poskytuje poradenské služby všem občanům,

kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit si ji nebo potřebují poradit při změně povolání. Informační a poradenské střediska při poskytování svých služeb úzce spolupracují se základní a středními školami. Informační a poradenská střediska mohou navštívit celé třídy, rodiče s dětmi i děti samotné. Pro žáky základních škol jsou pořádány besedy k volbě prvního povolání. Pro absolventy středních škol jsou pořádány besedy k problematice vstupu do zaměstnání a k možnostem dalšího vzdělávání.³⁵

Kromě poradenských služeb pro žáky základních a středních škol zajišťuje aktualizaci dat a podkladů pro tisk Atlasů školství, informace o možnostech studia na středních školách a provoz internetové databáze studijní nabídky středních a vyšších odborných škol v rámci České republiky. Informační a poradenské střediska poskytují rovněž poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání

- o možnostech dalšího studia
- o nabídce rekvalifikačních kurzů

PRAKTIKANTSKÁ MÍSTA

Velmi obtížné je zaměstnávání mladistvých občanů do 18 let. Zpravidla jsou to občané, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším nebo posledním ročníku nebo nedokončili studium na střední škole. Kromě toho, že nemají kvalifikaci, nemají často ani potřebné pracovní návyky. Pro tyto uchazeče zabezpečuje úřad práce získání kvalifikace na úrovni zaškolení nebo konkrétní druh práce při výkonu jednoduchých povolání. I k tomuto účelu uzavírá úřad práce písemné dohody se zaměstnavateli. Zaměstnavateli, který vytvoří místo pro získání kvalifikace mladistvých, evidovaných úřadem práce, může úřad práce hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady, spojené se zaměstnáním mladistvého.³⁶

VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Právní úprava obsažena v §112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle tohoto zákona jsou veřejně prospěšné práce definovány jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních

³⁵ Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professionall Publishing, 2003, s.137

³⁶ Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vydání první. Professionall Publishing, 2003, s. 195

nebo jiných obecně prospěšných institucí.³⁷ Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené za specifickým účelem. Jejich cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro uchazeče se základním vzděláním, sociálně nepřizpůsobivé a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce a další občany spadající do rizikové skupiny. Za obecně prospěšné společnosti se považují nejen společnosti podle zákona č. 248/1995 Sb., ale i další právnické nebo fyzické osoby, které se zabývají obecně prospěšnými činnostmi, např. charitativního nebo sociálního charakteru. Ve srovnání s dohodami o absolventských praxích jsou tyto dohody uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst a z tohoto faktu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídat i větší počet uchazečů o zaměstnání. Tato pracovní místa vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, který na tato místa může poskytnout příspěvek a to až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů na jednotlivého zaměstnance, který veřejně prospěšné práce vykonává. Dále úřad práce zaplatí pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto pojištěnce.

Pracovní místa se vytváří nejdéle na 12 měsíců. Dohodu o vytvoření veřejně prospěšných prací nelze uzavřít s organizačními jednotkami státu a se státními příspěvkovými institucemi.

MOTIVAČNÍ REKVALIFIKACE

Kurzy, které napomáhají k profesní orientaci s následující rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění. Kurzy jsou realizovány jako vstupní modul specifické rekvalifikace, nenahrazují však v žádném případě výuku ve vzdělanostní sféře.

Mezi další rekvalifikační kurzy, které úřady práce realizují, financují z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím projektů Evropské unie a jsou určeny zejména pro mladistvé a absolventy škol patří:

- adaptační a prohlubovací – zaměřené např. na adaptaci absolventů na trhu práce a prohloubení jejich odborných znalostí v konkrétním povolání
- sociálně adaptační – zaměřené na adaptaci uchazečů o zaměstnání na současné požadavky trhu práce a jejich motivace k dalšímu vzdělávání

³⁷ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti s komentářem, v platném znění

Poradenské programy a následná rekvalifikace jsou zaměřeny především na obtížně umístitelné skupiny, na konkrétní pracovní uplatnění, u mladistvých návrat do školského systému pro získání nejnižšího stupně středoškolského vzdělání.

8. ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo přiblížit problematiku nezaměstnanosti mladistvých jako jednu z rizikových skupin na trhu práce, prezentovat její možné příčiny a důsledky. Obsahově je toto téma rozšířeno i na absolventy škol, jelikož s problematikou nezaměstnaných mladistvých úzce souvisí.

Stranou pozornosti nezůstává ani politika zaměstnanosti, její rozčlenění a institucionální zabezpečení, pohled na nezaměstnanost, její charakteristika a vývoj. V účelné míře je rovněž představen aktuální model aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, který byl v roce 2004 upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a to zejména ve vztahu k mladistvým a absolventům škol. Výše jmenovaný zákon je zároveň přílohou této bakalářské práce. Součástí obsahové náplně práce je i krátký exkurz do problematiky uplatnitelnosti mladistvých a absolventům škol v zemích Evropské unie včetně přijatých opatření vedoucích ke snížení jejich nezaměstnanosti.

Má bakalářská práce je teoretická. Tvoří ji sedm kapitol, ve kterých jsem se snažila popsat základní pojmy týkající se problematiky politiky zaměstnanosti, uvést informace o nezaměstnanosti jako ekonomické kategorii, vymezit rizikové skupiny obyvatelstva na trhu práce a zejména pojednat o problematice nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Píchová I., In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D. Pracovní právo. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk. 2004

Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professional Publishing. 2003

Halásková, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Vydání první. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001

Píchová, I., K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Vydání první. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Brno 1995

Žižková, J. In Krebs, V., a kol. Sociální politika. 3. Přepřacované vydání. Nakladatelství ASPI, a.s., 2005

Kolibová, H., Kubicová, A., Trh práce a politika zaměstnanosti. Vydání první. Slezská univerzita v Opavě Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. Karviná 2005

Buchtová, H., a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání první. Nakladatelství Grada. Praha 2002

Vojtěch, J., Úlovcová, H., Trhlíková, J., Festová, J. Uplatnění absolventů škol na trhu práce- 2003. Vydání první. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2003

Geist, B., Sociologický slovník. Nakladatelství Victoria Publishing. 1992

Látka., K některým rizikovým faktorům nezaměstnanosti mládeže. Sociální politika. 1998

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

