Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Obor: Veřejná správa a regionální rozvoj



NEZAMĚSTNANOST ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN V ČR

bakalářská práce

Autor: Gabriela Tišerová

Vedoucí práce: PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

Rok: 2012

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Praze, dne 16. 5. 2012

Gabriela Tišerová

Poděkování

Děkuji PhDr. Jaroslavě Kadeřábkově, CSc. za cenné rady, podnětné připomínky a vstřícnou pomoc při odborném vedení této práce.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnanci krajské pobočky Úřadu práce v Liberci, panu Ing. Lubomíru Záleskému, který mi byl nápomocen a ochotně odpovídal na mé otázky.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem nezaměstnanosti znevýhodněných skupin. V teoretické části práce objasňuje přístupy ke studiu a vymezuje pojmy, které jsou v práci užívány, hodnotí současný stav trhu práce v České republice. Dále definuje znevýhodněné skupiny, analyzuje jejich znevýhodnění, vymezuje problémy a důsledky v uplatnění na trhu práce. V praktické části se autorka zaměřuje na podporu integrace znevýhodněných skupin, jsou sledovány strategické dokumenty věnující se problematice vyloučení znevýhodněných skupin z trhu práce z úrovně EU až po dokumenty městské úrovně. Práce předkládá aktivní politiku zaměstnanosti a sociální podnikání jako možné formy podpory integrace znevýhodněných skupin na trh práce. Cílem práce je zjištění, na základě analýzy, současného stavu trhu práce a možnosti integrace znevýhodněných skupin v období nedostatku financí a oslabených možností zásahu sociálním státem.

Klíčová slova: znevýhodněné skupiny, sociální exkluze, nástroje integrace

Abstract

The thesis deals with theme unemployment of disadvantaged groups. In theoretical part are clarified approaches to study and defined terms, which are used in thesis, asses the situation of labor market in Czech Republic. Then are defined disadvantaged groups, analyzed theirs disadvantages, problems and consequences to claim in the labor market. In practical part, author deals with support integration of disadvantaged groups; it deals with strategic documents of problems of unemployment from EU to town level. The thesis deals with the active labor market policy and social firm as a type of support integration disadvantaged groups to labor market. Object of thesis is finding, on the basis analyze, actual state of labor market and possibilities of integration disadvantaged groups in period of finances deficiency and with less possibilities of welfare state supports.

Keywords: Disadvantaged groups, social exclusion, implements of integration

JEL klasifikace

J680

J700

J710

J780

Obsah

Úvod ... 1
A. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE ... 2
1 Přístupy ke studiu ... 2
2 Vymezení základních pojmů ... 3
2.1 Trh práce ... 3
2.1.1 Nabídka práce ... 3
2.1.2 Poptávka po práci ... 4
2.1.3 Rovnováha na trhu práce ... 5
2.2 Nezaměstnanost ... 6
2.2.1 Druhy nezaměstnanosti ... 7
2.2.2 Důsledky a dopady nezaměstnanosti ... 8
2.3 Sociální exkluze ... 9
3 Současný stav trhu práce v ČR ... 11
3.1 Nezaměstnanost ... 12
3.1.1 Regionální nezaměstnanost ... 13
4 Znevýhodněné skupiny ... 14
4.1 Osoby zdravotně postižené ... 15
4.1.1 Vymezení znevýhodnění skupiny ... 15
4.1.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita ... 16
4.1.3 Problémy cílové skupiny ... 16
4.2 Osoby s chronickým duševním onemocněním ... 17
4.2.1 Vymezení znevýhodnění skupiny a počet osob ... 17
4.2.2 Problémy cílové skupiny ... 17
4.3 Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí ... 18
4.3.1 Vymezení znevýhodněné skupiny ... 18
4.3.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita ... 19
4.3.3 Problémy cílové skupiny ... 19
4.4 Nekvalifikovaná pracovní síla ... 20
4.4.1 Vymezení znevýhodněné skupiny ... 20
4.4.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita ... 20
4.4.3 Problémy cílové skupiny ... 22
4.5 Ženy ... 23
4.5.1 Vymezení znevýhodněné skupiny ... 23
4.5.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita ... 23
4.5.3 Problémy cílové skupiny ... 24
4.6 Absolventi ... 25
4.7 Osoby ve věku 60+ ... 26
4.8 Další skupiny osob ohrožené znevýhodněním na trhu práce ... 27
B. PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE ... 28
5 Podpora zaměstnanosti ve strategických dokumentech ... 28
5.1 Podpora na úrovni Evropské unie ... 28
5.1.1 Přijaté dokumenty ... 28
5.1.2 Evropský sociální fond ... 30
5.2 Podpora na národní úrovni ... 33
5.2.1 Právní úprava ... 33

5.2.2 Strategické dokumenty 34
5.3 Podpora na regionální úrovni 35
5.4 Podpora na úrovni kraje 36
5.5 Podpora na úrovni města 37
6 Možnosti integrace vyloučených skupin na trh práce 38
6.1 Aktivní politika zaměstnanosti 38
6.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji 40
6.2 Sociální podnikání 44
6.2.1 Sociální podnikání v Libereckém kraji 45
Závěr 47
Seznam objektů v textu 49
Seznam grafů 49
Seznam obrázků 49
Použité zdroje 50
Seznam použité literatury 50
Právní předpisy a strategické dokumenty 51
Statistická data a internetové zdroje 53

Seznam zkratek

ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha - Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
LZPS	Listina základních práv a svobod
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NPRČR	Národní program reforem ČR
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ROP SV	Regionální operační program NUTS II Severovýchod
SML	Statutární město Liberec
IPRM	Integrovaný plán rozvoje města
ÚP	Úřad práce ČR
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
CHPM	Chráněné pracovní místo

Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejdiskutovanějších a nejvíce sledovaným jevem v tržním hospodářství. Hospodářská politika se věnuje nezaměstnanosti již od 30. let 20. století, což umocňuje důležitost problematiky. Práce je nezbytným faktorem pro důstojné žití člověka, nepředstavuje jen funkci výroby statků a poskytování služeb, ale zároveň začleňuje člověka do řádu, sociálních vztahů, uspokojuje jeho sebeuplatnění a sebeúctu a v neposlední řadě rozvíjí lidskou osobní identitu.

Cílem práce je zjištění současného stavu trhu práce a vymezení možností integrace znevýhodněných skupin v období nedostatku financí a oslabených možností zásahu sociálním státem. Zjištění je provedeno na základě analýzy, práce pojednává o trhu práce v návaznosti na zaměstnávání vyloučených skupin např. osoby zdravotně postižené, ženy, nekvalifikovaná pracovní síla, osoby starší 60 let, etnické menšiny, absolventi atd.

Ke zpracování této práce je využito analýzy odborných textů, primárních i sekundárních dat, především statistických dat. Zdrojem literatury jsou odborné publikace, které se vážou k dané problematice nezaměstnanosti. Dále jsou užity ke zpracování bakalářské práce legislativní a strategické prameny.

Bakalářská práce je strukturálně rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část objasňuje přístupy ke studiu, vymezuje pojmy trh práce, nezaměstnanost a sociální exkluze. Dále autorka hodnotí současný stav trhu práce. V této části práce jsou také definovány jednotlivé znevýhodněné skupiny, je analyzováno jejich znevýhodnění, problémy, sociální a ekonomické dopady. V neposlední řadě se tato část zabývá ekonomickou aktivitou a nezaměstnaností jednotlivých znevýhodněných skupin

V praktické části autorka aplikuje dané téma na Liberecký kraj. Nejprve se práce zaměřuje na podporu integrace znevýhodněných skupin na úrovni Evropské unie, národní úrovni, regionální úrovni, dále na krajské a na úrovni města. Poté se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti a předkládá nástroje začlenění na trh práce užívané Úřadem práce ČR, konkrétně krajskou pobočkou v Liberci. Následně je pozornost věnována sociálnímu podnikání v Libereckém kraji, jako další možnosti integrace znevýhodněných skupin na trh práce.

A. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE

V teoretické části práce jsou objasněny přístupy ke studiu a vymezeny pojmy úzce související s danou problematikou nezaměstnanosti znevýhodněných skupin. V této části je hodnocen současný stav trhu práce v České republice a dále je analyzováno znevýhodnění jednotlivých skupin, především jejich problémy s uplatněním na trhu práce. Kapitoly teoretické části se zabývají základními poznatky z oblasti nezaměstnanosti z ekonomického, sociologického i právnického hlediska.

1 Přístupy ke studiu

V souladu s cílem je náplní bakalářské práce zjištění současného stavu trhu práce a vymezení možností integrace znevýhodněných skupin v období nedostatku financí a oslabených možností zásahu sociálním státem. K dosažení cíle byla požita metoda deskripce a analýza dostupných statistických primárních i sekundárních dat a odborné literatury.

K dané problematice existuje dostatek materiálů a publikací, autorka analyzovala odborný text a shromáždila dostupné prameny. Také bylo užito strategických a legislativních dokumentů, evropských, národních, krajských i dokumentů statutárního města, které se věnují problematice znevýhodněných skupin na trhu práce.

Dostupnou literaturu lze zhodnotit spíše průměrně, komplexněji se residenční segregaci a sociálnímu vyloučení věnuje publikace Sirovátka (2004) „Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin“. Literatura týkající se tématu bakalářské práce často spojuje danou problematiku s trhem práce a sociálními problémy skupin ohrožených vyšší nezaměstnaností a nižší ekonomickou aktivitou. Znevýhodněným osobám, jež podlehly sociální exkluzi, často chybí kulturní a sociální kapitál, čímž se umocňuje jejich stále nižší šance uplatnit se na trhu práce. Znevýhodněné skupiny tak získávají jistý sociální statut a jsou ohroženy diskriminací především ze strany zaměstnavatelů. Velmi komplexně a podrobně se problémům a jejich příčinám jednotlivých znevýhodněných skupin věnuje dokument Navreme (2011), z kterého je zřejmá i nižší životní úroveň sociálních skupin.

Právní hledisko a mzdové předpisy pro jednotlivé znevýhodněné skupiny popisuje publikace kolektivu autorů z roku 2005 „Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií“, která mj.

předkládá definice znevýhodněných skupin, předpisy o zaměstnanosti, předpisy nemocenského, zdravotního a důchodového pojištění a předpisy o finančních odvodech.

Autorka vychází z předpokladu, že znevýhodněné skupiny osob jsou v situaci výrazně ovlivněné finanční krizí a zadlužeností. V době oslabených možností finanční podpory státu je nutno počítat s podporou především Evropského sociálního fondu a dále s pomocí služeb soukromého a neziskového sektoru.

Především autorky Hunčová a Dohnalová se ve svých pracích důkladně zabývají sociální ekonomikou a sociálním podnikáním, které vidí jako jednu z možností zaměstnávání znevýhodněných osob v rámci tzv. třetího sektoru. Další možností integrace těchto skupin je za podpory státu, konkrétně díky jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jež zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce ČR.

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Trh práce

Trh práce je určen silou nabídky a poptávky práce. K vysvětlení těchto dvou sil je použita neoklasická teorie trhu práce, která popisuje rozhodování ekonomických subjektů pomocí mezních veličin. Pro vymezení základních poznatků pojmu trh práce autorka využila především publikace Ekonomie (Holman, 2002) a Společenské souvislosti trhu práce (Brožová, 2003).

2.1.1 Nabídka práce

Obecně lze nabídku práce vysvětlit jako rozhodování jednotlivce mezi prací a volným časem. Jedná se o spotřebitelské rozhodování mezi statkem volný čas a ostatními statky, které by si spotřebitel mohl koupit za mzdu. Přesněji jde o porovnání mezních užitků těchto statků. Jednotlivec přestane zvyšovat nabízené množství práce v momentě, kdy užitek z reálné mzdy za dodatečnou jednotku práce je roven užitku z dodatečné jednotky volného času, která by musela být obětována.

Cenou volného času je mzda, zde lze aplikovat substituční efekt zvýšení mzdy, dle Holmana (2002) růst mzdy motivuje člověka kupovat méně volného času, tedy aby nabízel více práce. Mzda je také důchodem, čímž je umožněna existence důchodového efektu, s růstem mzdy roste i důchod a jednotlivec může nakupovat více statků včetně volného času a nabízí tedy méně práce. „V tomto případě oba efekty působí proti sobě, výsledek pak závisí na tom, který z obou efektů převládá. Pokud převládá substituční efekt, bude

člověk na zvýšení své mzdy reagovat nabízením více práce. Pokud však převládne důchodový efekt, bude člověk při zvýšení mzdy nabízet méně práce.“ (Holman, 2002: 272)

Tyto dva efekty mají vliv na nabídku práce jednotlivce, kterou lze znázornit spojnicí bodů při rozdílných úrovních mezd. S růstem mzdy nabízené množství práce jednotlivcem je nejprve rostoucí, poté s dalším růstem mzdy klesá. Při nižších úrovních mzdy je převládající substituční efekt nad důchodovým. Křivka individuální nabídky práce je tedy rostoucí do bodu, kde začne převládat důchodový efekt, a poté má zpětné zakřivení.

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka firmy po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po konečném produktu firmy najímající práci. Při nárůstu poptávky spotřebitelů bude firma najímat více zaměstnanců, tedy zvyšovat poptávku po práci. Firma usiluje o maximalizaci zisku, který je tvořen rozdílem mezi celkovými příjmy a celkovými náklady. Dalším předpokladem této teorie je, že se jedná o firmu dokonale konkurenční na trhu výrobního faktoru práce i na trhu zboží, z toho vyplývá, že to nemá velký vliv na cenu zboží, ani na mzdu, která je vyplácena zaměstnancům. Cena zboží je dána vztahem nabídky a poptávky na příslušném trhu, cena práce je determinována vztahem nabídky a poptávky na daném trhu práce.

Neoklasická ekonomie popisuje poptávku po práci za pomoci mezních veličin. Firma najme jednoho dodatečného pracovníka, pokud bude dodatečný příjem (který bude ziskem z nájmu) větší než dodatečné náklady na jeho zaměstnání. Firma přestane najímat práci, když mezní příjmy budou nižší než mezní náklady.

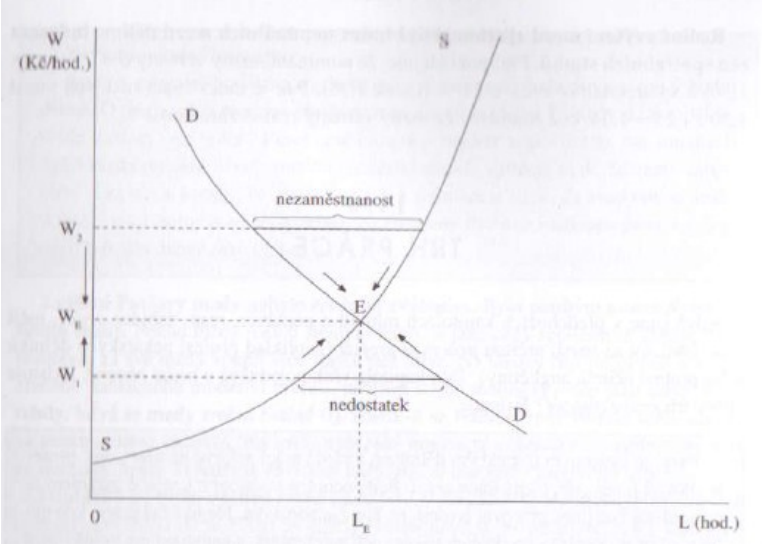
Teorie vychází z předpokladu produkční funkce, která popisuje vztah mezi množstvím výrobních vstupů vzhledem k maximálnímu množství vyrobené produkce, za předpokladu, že ostatní výrobní faktory jsou fixní. Sklon produkční funkce je klesající. S rostoucím počtem najaté práce je rostoucí i celkový produkt, ale klesajícím tempem, mezní produkt tedy klesá. Důležitou veličinou pro rozhodování firmy je mezní produktivita práce (příjem z mezního produktu práce) určena součinem ceny jednotky produkce a mezního produktu práce. Dokonale konkurenční firma najímá pracovníky do momentu, kdy se vyrovná mezní náklad práce (tržní mzdová sazba) s příjmem z mezního produktu práce. Firma na mzdu nemá vliv, a tak při různých mzdách dosahuje firma různých rovnovážných úrovní, spojením rovnovážných bodů vzniká klesající poptávka firmy po práci a je totožná s křivkou mezní produktivity práce.

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce je dán konkurencí na trhu strany nabídky i na straně tržní poptávky. Nyní je opuštěno od poptávky a nabídky individuální a zabýváme se jimi z hlediska trhu. Tržní nabídka práce je sumou individuálních nabídek, kde jednotlivci vyrovnávají mezní užitek reálné mzdy s mezním užitkem volného času. Křivka tržní nabídky práce je rostoucí, ale neprojevuje se zde zpětné zakřivení jako u individuálních nabídek, protože existuje možnost dodatečné práce snižující mzdy v daném odvětví. Tržní poptávka po práci je součtem poptávek po práci všech firem v dané ekonomice a vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mezní produkt práce a mzdu. Tržní poptávka po práci je také klesající, jen ne tolik strmě, jako individuální poptávka po práci.

Trh práce dosahuje rovnováhy v bodě E, při reálné hodinové mzdě na úrovni W_E (rovnovážná mzda) a počtu hodin práce hodnoty L_E. V bodě rovnováhy se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. Trh práce se udržuje v rovnováze v dlouhém období, nerovnováha může nastat v krátkém období a je odstraňována pohybem reálných mezd. Pokud by byla mzda nižší než rovnovážná (úroveň W_1), vzniká nedostatek práce, při vyšší úrovni mzdy (W_2) dochází k přebytku na trhu práce, tedy k nezaměstnanosti. Při nižší mzdě firmy nemají tolik pracovních sil, kolik by potřebovali, konkurence mezi firmami zapříčiní růst mzdy, jednotlivci nabízí více práce, tak firmy sníží poptávané množství a trh se posune do rovnovážného bodu. Naopak při vyšší mzdě, při nezaměstnanosti, konkurence mezi lidmi nabízející práci způsobí pokles mzdy na úroveň rovnovážnou a trh práce se posune opět do bodu rovnováhy. Viz obr. č. 1, kde S je křivka nabídky a D křivka poptávky, hodinová mzda je značena na vertikální přímce písmenem W a počet hodin práce vyjadřuje horizontála značená L.

Obrázek 1: Trh práce



Zdroj: Holman (2002)

Změny rovnováhy trhu práce způsobují posuny křivek nabídky a poptávky. Ke zvýšení křivky poptávky po práci dochází například při přílivu zahraničního kapitálu, větší kapitál tuzemské ekonomiky umožňuje vyšší produktivitu práce, která zvyšuje poptávku po práci, vzrostou mzdy i zaměstnanost. Posuny nabídkové strany mohou být způsobeny změnou politiky pracovních příležitostí, politiky imigrace, či prodloužení nutné doby k získání kvalifikací.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnaní jedinci jsou ty osoby v produktivním věku, které splňují dvě podmínky: „Nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány; aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.“ (Buchtová, 2002: 65)

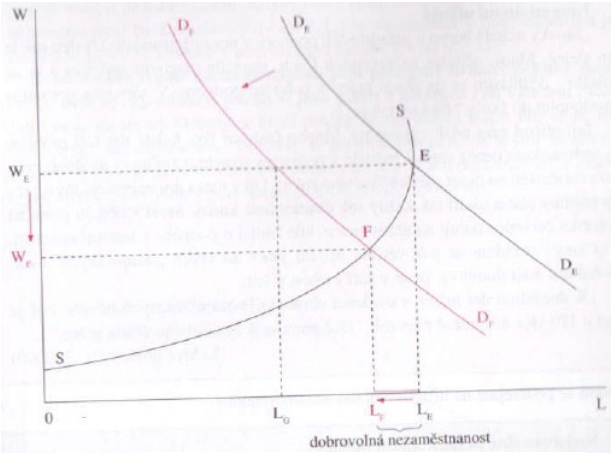
Nezaměstnanost lze měřit mírou nezaměstnanosti, která je určena podílem nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Osoby splňující dvě výše uvedené podmínky spolu se zaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Procentní míru nezaměstnanosti lze vypočítat dle vzorce (Holman, 2002: 287):

$u = U / (L+U)$ kde: u = míra nezaměstnanosti v %
U = počet nezaměstnaných
L = počet zaměstnaných

Rozlišujeme zaměstnanost registrovanou, nezaměstnaní se registrují na Úřadu práce, a nezaměstnanost skutečnou, která zahrnuje i nenahlášené osoby a je tedy vyšší. Dalším členěním je nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná. Dobrovolně

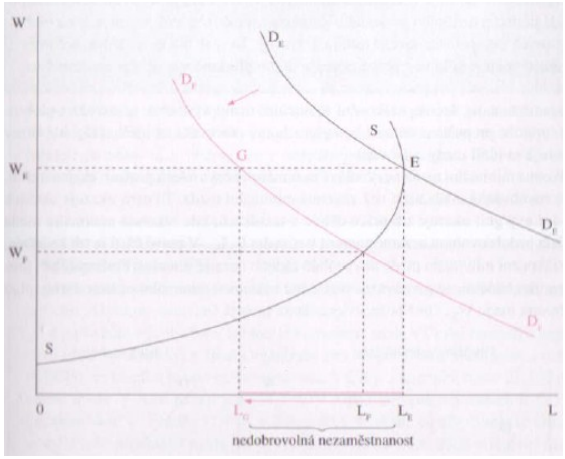
nezaměstnaný upřednostňuje volný čas před prací, dostává nabídky práce, ale hledá pracovní místo jiné, s vyšším mzdovým ohodnocením než převládá na trhu. Dobrovolná nezaměstnanost je nízká, pokud je i nízká podpora v nezaměstnanosti a jedinec je tak nucen najít si nové pracovní místo. Naopak nedobrovolně nezaměstnaní by byli ochotni pracovat za mzdu převládající na trhu, nebo i nižší, ale nemohou pracovní místo najít. Příčinnou nedobrovolné nezaměstnanosti bývají často odbory usilující o vyšší mzdy, či uzákonění minimální mzdy. Následující grafy znázorňují vznik nezaměstnanosti dobrovolné (viz obr. č. 2) a nedobrovolné (viz obr. č. 3).

Obrázek 2: Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Holman (2002)

Obrázek 3: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Holman (2002)

Při poklesu křivky poptávky po práci klesne zaměstnanost z L_E na L_G, konkurence mezi hledajícími práci vede k poklesu mzdy z W_E na W_G, což způsobí zvýšení zaměstnanosti na úroveň L_F, protože při nižší mzdě část lidí volí dobrovolně nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost je v rozmezí $L_F - L_E$. Nedobrovolná nezaměstnanost v rozsahu $L_G - L_E$ vzniká, pokud neklesne mzda z W_E při poklesu poptávky vyvolávající pokles zaměstnanosti opět z L_E na L_G. Nedobrovolná nezaměstnanost vznikne, protože firmy zaměstnávají na úrovni L_G, ale práci hledá L_E lidí.

Dle Buchtové (2002) je ideální míra nezaměstnanosti na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, která ponechává pracovní trhy v rovnováze a míra inflace je stabilní.

2.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Buchtová (2002) rozlišuje příčiny vzniku nezaměstnanosti dle 3 druhů. Jde o neoklasické dělení na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. Kotýnková, Němec (2003) navíc vymezují sezónní nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost souvisí s důsledkem neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy. Někteří jsou propuštěni z důvodu vzniku, zániku či technologickým a

organizačním změnám firem, jiní odchází za prací s vyšší mzdou, další kvůli změně bydliště atd., v neposlední řadě frikční nezaměstnanost zahrnuje i osoby hledající první zaměstnání. Důležitým aspektem této problematiky je nedokonalá informovanost uchazečů o zaměstnání. Profesní orientace i regionální rozmístění je na straně poptávky i nabídky práce v souladu.

Nejzávažnější nezaměstnaností je strukturální nezaměstnanost, které vzniká díky klesající poptávce po určité produkci statků, důsledkem je nedostatečná poptávka po práci v upadajícím odvětví. Útlum jednoho odvětví umožňuje vznik či růst jiných odvětví, tak vznikají nová pracovní místa, kde se mohou nezaměstnaní uplatnit. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická nerovnováhou regionálních trhů práce.

Cyklická nezaměstnanost vzniká v souvislosti s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky, resp. s poklesem agregátní poptávky. Při hospodářském poklesu se cyklická nezaměstnanost zvětšuje, v době hospodářského růstu tato složka nezaměstnanosti klesá.

Sezónní nezaměstnanost vzniká krátkodobě v závislosti na počasí. Jedná se odvětví stavebnictví, těžba surovin, zemědělství, rybolov, lesnictví a na to navazující například cukrovarnický a konzervárenský průmysl.

2.2.2 Důsledky a dopady nezaměstnanosti

„Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem.“ (Buchtová, 2002: 76)

Mezi nejčastější dopady nezaměstnanosti na jednotlivce dle různých studií patří: odvykání si od práce, snížení aktivity, narušené vnímání času, absence plánů do budoucna, stav beznaděje, ztráta sebeúcty, sebevědomí, sebedůvěry i důvěry v ostatní a v celou společnost, stav apatie, obtížnější zvládání rodinného života, zhoršený zdravotní stav, sociální izolace, vyčerpání finančních prostředků, růst kriminality, větší sklony k závislosti na návykových látkách, atd.

Do dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti na celou společnost lze zařadit nárůst sociálně patologických jevů (nárůst konzumace návykových látek, zvýšený počet nemocných osob, nárůst sebevražd), ztráta úcty k politickým stranám a státnímu uspořádání, celkové odcizení se od společnosti, pokles příjmů společnosti, rozrůstající se kriminalita, sociální exkluze znevýhodněných skupin, vyloučené skupiny se pak častěji stávají sympatizanti extrémistických skupin.

Z ekonomického hlediska jsou důsledky nezaměstnanosti následující: zvýšené nároky na státní rozpočet (podpora v nezaměstnanosti, růst nákladů spojených se

zprostředkováním zaměstnání, nutnost více rekvalifikačních kurzů apod.), zvýšená potřeba zdravotní (s růstem nezaměstnanosti se zvyšuje počet osob trpící psychickými i fyzickými poruchami zdraví) a sociální služby, rostoucí náklady na zabránění a řešení rostoucí kriminality, ztráty na neodvedených daních, ztráta lidského kapitálu, oslabení adaptabilních schopností společnosti i celého ekonomického systému.

2.3 Sociální exkluze

Mareš (2006) považuje za základ sociální exkluze nezaměstnanost, tedy vyloučení z práce za finanční odměnu, což je způsobeno neuspokojivým stavem kvalifikačních dispozic znevýhodněných. S jevem nezaměstnanosti jsou nejvíce spojeny pojmy chudoba a riziko sociální exkluze. V České republice se nejvíce projevuje sociální vyloučení v těchto dimenzích[1]: bytová politika, finanční tíseň, investice, spotřeba, zdraví a sociální dimenze vyloučení.

„Více než o „jen“ nerovnostech a chudobě se dnes v Evropě hovoří o sociální exkluzi, která fatálně odděluje nejchudší vrstvy od zbytku společnosti. Konstatuje se přitom, že chudí se stále častěji stávají předmětem despektu společnosti a čelí podezření, že jejich nepříznivá situace není ani tak důsledkem působení strukturálních faktorů, jako spíše jejich osobní nedostatečnosti“ (Sirovátka, 2004: 15). Hlavní obavou je rozdělení společnosti díky nerovnostem a strach z nových zdrojů takového rozdělení. Mezi hlavní impulsy vzniku obav patří rostoucí podíl imigrantů z mimoevropských kultur (neochota majoritní společnosti integrovat minority, i neochota imigrantů integrovat se) a impuls obavy sociální marginalizace a vyloučení na pracovním trhu informační společnosti založené na lidském kapitálu a znalostech. S rozvojem těchto obav se rozvíjí i individualizace společnosti, jedinci nemusí být součástí sociálních forem typu třída či rodina. Problém bude udržet sociální soudržnost v souvislosti na zvětšující se rozmanitost kultur díky imigrantům.

V České republice se projevuje sociální exkluze na základě etnického typu, exkluze s kořeny v postavení některých skupin osob na trhu práce (nevýhodné podmínky na trhu práce) a sociální vyloučení nezaměstnaných v dlouhém období. Příkladem v ČR může být situace romského obyvatelstva, bojem proti předsudkům a zvýšením vzdělanosti této minority by se mohla jejich situace zlepšit.

Evropská komise v roce 2003 definovala sociální exkluzi: „exkluze je multifaktorovým jevem co do svých příčin i svých projevů (vyloučení z obvyklé směny,

[1] Podrobněji o dimenzích sociálního vyloučení pojednává Mareš (2006: 23-29)

obvyklých aktivit a práv)“ a představuje dynamický charakter procesů exkluze a návaznosti sociální exkluze na selhání sociální politiky. A dále zdůrazňuje, že „definice sociální exkluze je založena na myšlence práva jedince na základní životní standard (bydlení, vzdělání, zdraví, služby, práci) a na myšlence jeho práva na participaci ve společnosti, a tak je spjata i obecnějšími koncepty, jako jsou na jedné straně lidská práva a na druhé straně občanství jakožto soubor oprávnění k určitým občanským, politickým a sociálním právům i jako soubor určitých povinností spojených s užíváním těchto práv“ (Sirovátka, 2004: 18). Evropská unie spojuje koncept sociální exkluze s konceptem chudoby. Rizika chudoby vyplývají ze strukturálních změn na trhu práce a v ekonomice, ze zvyšujícího se počtu imigrantů.

Sociální exkluzi lze vysvětlit také jako stav, ve kterém se kolektivy či jednotlivci pořádně neúčastní na politickém, ekonomickém a sociálním životě společnosti, nebo když nedosáhnou na určitý životní standard z důvodu nedostatečných zdrojů a příjmů. Sociální vyloučení může být důsledkem chudoby, nezaměstnanosti či sociálně patologického jednání. Mareš (2006) popsal příčiny sociální exkluze více ze široka ve čtyřech faktorech:

„1. Odmítnutí majoritní společnosti integrovat určité jedince či kolektivity. Může jít o marginalizované osoby, ale i o celé kolektivity odmítané vědomě majoritou na základě jejich kulturní, náboženské či jiné odlišnosti.
2. Odmítnutí určitých jedinců či kolektivit integrovat se a jejich tendence vytvářet uzavřené kulturně (nebo úžeji nábožensky) vymezené enklávy, často i ve formě komunit, které jsou vymezeny i územně a ohraničují se mnohdy i kulturně a jazykově (vytváří se tak hranice mezi těmito komunitami a majoritní společností).
3. Osobní charakteristiky vylučovaných osob, jako jsou nízká úroveň jejich kapitálů (ekonomického kapitálu, vzdělání a sociálního kapitálu) nebo nekompatibilita jejich kapitálů s kapitálem majoritní společnosti (odlišný kulturní kapitál). Tyto osobní charakteristiky považují někteří za důsledek osobnostních defektů a nemorálnosti, jiní poukazují na to, že jsou dány hlavně strukturálními faktory (blokované příležitosti).
4. Strukturální faktory (často související i s hodnotami) bránící jedincům či kolektivitám integrovat se (nezávisle na jejich vůli k integraci i nezávisle na vůli majoritní společnosti integrovat je), zejména velké nerovnosti (podporované například meritokratickými hodnotami), povaha lokálních trhů práce, na něž jsou vylučované osoby odkazovány, špatné životní prostředí a nedostatečná občanská vybavenost území, na němž žijí.“ (Mareš, 2006: 6)

3 Současný stav trhu práce v ČR

V České republice je trh práce poznamenán řadou změn v závislosti na transformačním procesu ekonomie po roce 1989, tyto rychlé změny souvisejí s cyklickými potížemi vyrovnávání poptávkové a nabídkové strany na trhu práce a také s dlouhodobými restrukturalizačními tendencemi. „Zaměstnanost po poklesu v prvních letech transformace a mírném nárůstu v letech 1994 až 1996 od roku 1997 průběžně klesá. Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným mimo jiné nedořešenou privatizací, zpožďováním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na konkurenceschopnost podniků. I přes ekonomické oživení a obnovu ekonomického růstu však lze očekávat, že dořešení privatizace a přechod podniků do rukou strategických vlastníků urychlí restrukturalizaci a vyžádá si další uvolňování pracovníků. Zároveň je třeba počítat i s dalšími rozsáhlejšími bankroty podniků, které zasáhnou všechna odvětví, především neefektivní obory.“ (Kotýnková, Němec, 2003: 87)

Už v průběhu 90. let byly poměrně značné přesuny pracovních sil mezi odvětvími a podniky, více než polovina zaměstnaných změnila svou profesi či pracovní zařazení. Značná profesní pružnost byla dána z menší části i vysokými kvalifikačními nároky a výjimečně souvisela se zaváděním nových technologií. Oproti tomu v některých regionech došlo pod tlakem nového zahraničního kapitálu z hlediska kvalifikace k přesunům některých zaměstnanců na méně kvalifikované pozice. Hrozbou však z budoucího vývoje zůstává nepřipravenost pracovní síly na restrukturalizační změny a bankroty, jež mohou být značnější než předchozí změny. (Kotýnková, Němec, 2003)

Míra ekonomické aktivity v ČR (tj. počet ekonomicky aktivních, tedy součet zaměstnaných a nezaměstnaných, dělený počtem všech osob starších 15 let), dle publikace Kotýnková, Němec (2003) patří k těm vyšším při srovnání na evropské úrovni. Přesto ve sledovaném období 1993 – 2010 dochází k poklesu. V roce 1993 byla míra ekonomické aktivity v ČR 61,4 a v roce 2010 míra poklesla na hodnotu 58,4. Jediné minimální nárůsty hodnot v tomto období jsou zaznamenány v letech 1994, 2005 a 2009. (ČSÚ, 2011a)

Trend zaměstnanosti v odvětvovém sektoru je v souladu se zbytkem Evropské unie. „Pozitivním jevem je, že dále pokračují přesuny v sektorové struktuře zaměstnanosti, které se projevily v dalším snížení podílu I. a II. sektoru a zvýšením podílu III. sektoru[2]. Podíl terciérního sektoru sice zaostává za vyspělými zeměmi, ale právě tento sektor je

[2] I. sektor = primární = zemědělství a těžký průmysl, II. sektor = sekundární = zpracovatelský průmysl a stavebnictví, III. sektor = terciérní = služby

perspektivním sektorem pro absorpci pracovních sil – zvlášť v odvětví kvartéru (strategické služby, informační technologie, e-business) lze očekávat zvýšení podílu zaměstnanosti.“ (Kotýnková, Němec, 2003: 88)

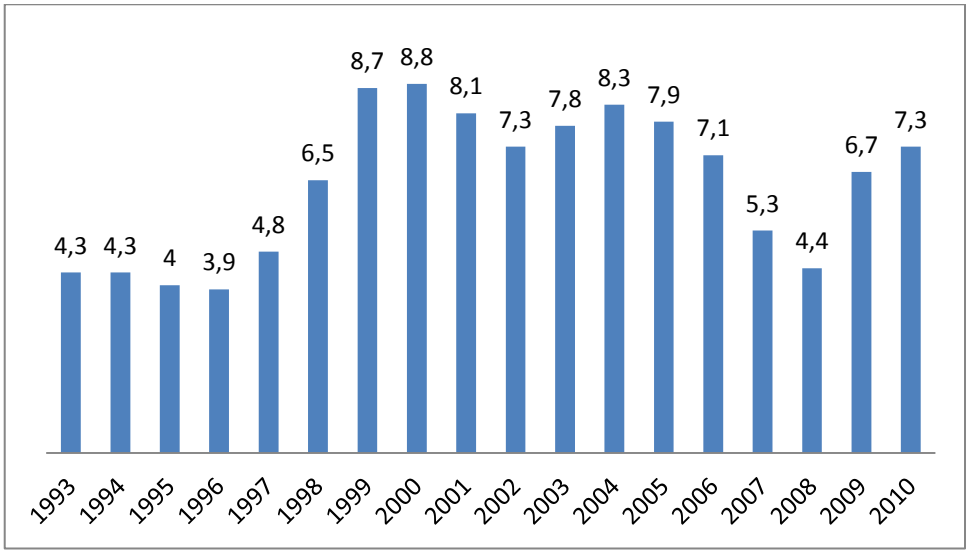
3.1 Nezaměstnanost

Dle aktuálních informací míra registrované nezaměstnanosti v ČR k datu 29. 2. 2012 dosahuje hodnoty 9,2 %. (ČSÚ, 2012a) Během února byl zaznamenán nárůst míry registrované nezaměstnanosti o 0,1 % oproti předchozímu měsíci. Počet uchazečů o zaměstnání vzrostl na 541 685, jedná se o zvýšení o 1,4 %. Počet hlášených volných pracovních míst po pětiměsíčním poklesu vzrost na 36 671, navíc při průzkumu internetové poptávky po práci lze toto číslo navýšit o dalších 18 834. (MPSV, 2012a)

Dle portálu MPSV má na tento vývoj vliv sezónní nezaměstnanost, tedy nepříznivé chladné počasí, které zapříčinilo pozdější začátek sezónních prací. V průběhu března lze tedy očekávat nárůst zaměstnanosti, díky nástupu sezónních prací v lesnictví, zemědělství, cestovním ruchu a v neposlední řadě také například organizováním jarních úklidů obcí a měst.

Následující graf č. 1 znázorňuje v procentech vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1993 – 2010. „Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle (součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných). Vychází z Výběrového šetření pracovních sil, které je prováděno v náhodně vybraných bytech“ (ČSÚ, 2012b)

Graf č. 1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v %



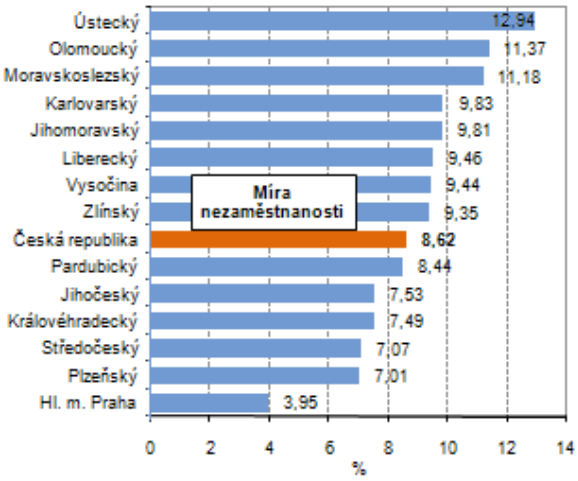
Zdroj dat: ČSÚ (2011b)

Z grafu lze vyčíst, že během 90. let se míra nezaměstnanosti držela kolem 4 %. Poté začátkem nového tisíciletí je zaznamenán značný nárůst na maximální hodnotu 8,8 %. „V té době jednak do aktivní pracovní činnosti, tj. mezi osoby, splňující požadavky být zařazeny jako zaměstnané nebo nezaměstnané, vstoupily populačně silné ročníky ze sedmdesátých let a dále se prohloubily problémy v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví, s výraznými odbytovými problémy, nevyhovující dopravní obslužností a v neposlední řadě i s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání. K tomu navíc ve druhé polovině devadesátých let a po roce 2000 přibývalo bankrotujících firem a subjektů s druhotnou platební neschopností.“ (ČSÚ, 2005) Poté se míra nezaměstnanosti začala opět snižovat až do roku 2008, kdy dosáhla hranice pouhých 4,4 %, ale na následujících letech se projevila finanční krize a od roku 2009 dosahuje míra nezaměstnanosti opět vyšších hodnot.

3.1.1 Regionální nezaměstnanost

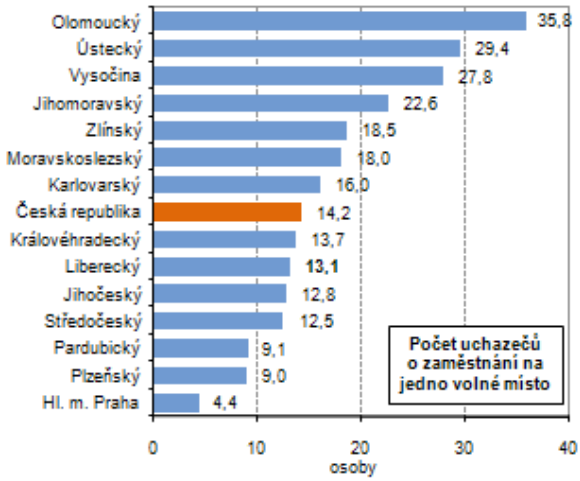
Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 dle jednotlivých krajů je znázorněna v grafu č. 2. Nejvyšších hodnot dosahuje kraj Ústecký, Olomoucký a Moravskoslezský. Naopak nejmenší problémy s nezaměstnaností vykazuje Praha, Plzeňský a Středočeský kraj. Významnou roli v odlišných hodnotách krajů hraje již zmíněná restrukturalizace průmyslu a ústup tradičních průmyslových odvětví. Hlavní město Praha jakožto kraj s nejnižší mírou nezaměstnanosti výrazně napomáhá se zaměstnaností Středočeskému kraji. Plzeňský kraj udržuje nízké hodnoty míry nezaměstnanosti díky dobré dopravní infrastruktuře (napojení na Prahu) a v neposlední řadě také díky vlivu mnoha zahraničních investic kvůli průmyslové zóně Borská pole.

Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v %



Zdroj: ČSÚ (2012c)

Graf č. 3: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné místo



Zdroj: ČSÚ (2012c)

Graf č. 3 zobrazuje počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Mezi nejlepší kraje dle toho ukazatele opět patří Praha a Plzeňský kraj, naopak největší problém vykazují kraje Olomoucký, Ústecký a Vysočina.

Průměr míry nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2011 byl 8,62. „Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 46 okresů, nejvyšší byla v okresech Jeseník (16,75 %), Bruntál (16,49 %), Most (15,57 %), Hodonín (14,46 %) a Znojmo (14,05 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zjištěna v okresech Praha-východ (3,35 %), Praha-západ (3,85 %), Praha (3,95 %), a Mladá Boleslav (4,65 %).“ (ČSÚ, 2012d)

V současné době je stále potřeba pokračovat v zaměření politiky zaměstnanosti na hledání řešení situace v nejohroženějších krajích a okresech. Důležitá je potřeba řešit situaci dlouhodobě nezaměstnaných, ale nesmí se také zapomínat na znevýhodněné skupiny uchazečů.

4 Znevýhodněné skupiny

Zaměstnávání zaměstnanců je ovlivněno kromě pracovněprávních předpisů také mzdovými předpisy, předpisy o zaměstnanosti, předpisy nemocenského, zdravotního a důchodového pojištění. Dále je se zaměstnáváním spojeno i odvádění financí dle předpisů o daních z příjmu, pojištění sociálního zabezpečení, příspěvky na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. V těchto předpisech se nalézají různé odchylky v závislosti na zvláštních kategoriích zaměstnanců. (Leiblová, 2005)[3]

Rozdílné postavení jednotlivých skupin na trhu práce je dáno orientací zaměstnavatelů na maximalizaci zisku. Každá znevýhodněná skupina bývá natolik specifická, že i jednotlivé nástroje podpory zaměstnanosti by měly mít individuální přístup ke každé z rizikových skupin. Je tedy potřeba co nejpřesněji definovat jednotlivé znevýhodněné skupiny, které se mohou odlišovat několika faktory jako například pohlaví, věk, vzdělání, kvalifikace, zdravotní stav, etnicita, sociální prostředí, národnostní původ, aktuální životní situace atd.

Znevýhodněných skupin na trhu práce je mnoho, proto jsou v bakalářské práci uvedeny jen ty s nejčastějším výskytem v dostupné literatuře. V následujících podkapitolách jsou vymezeny jednotlivé skupiny ohrožené na pracovním trhu, dále vyčísleny počty zástupců jednotlivých skupin, ekonomická aktivita a míra

[3] (Leiblová, 2005) In: Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanu se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

nezaměstnanosti, avšak ne ke všem skupinám jsou tato data dostupná. Problémy jednotlivých skupin popisuje řada publikací a dokumentů, nejkomplexněji tuto tématiku zachycuje dokument Navreme (2011), o který se autorka opírá v podkapitolách věnovaných vymezení problémů sociálního vyloučení znevýhodněných skupin.

4.1 Osoby zdravotně postižené

4.1.1 Vymezení znevýhodnění skupiny

K označení osob zdravotně postižených dle zákoníku práce z roku 1991 byl používán pojem osoby se změněnou pracovní schopností a osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Dnes však platí zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), který pojednává o zaměstnávání zdravotně postižených osob dle platného znění účinného k 5. 1. 2012 takto:

„(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni.

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

(4) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

„Od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Dle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti platí rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 1. 1. 2012 po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.“ (MPSV, 2012b)

Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky provedl Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Pro tento účel byla stanovena definice zdravotně postižené osoby: „Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro

odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“ (ČSÚ 2008a)

4.1.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita

V roce 2008 Český statistický úřad zveřejnil výsledky Výběrového šetření osob se zdravotním postižením, na území ČR byl za rok 2007 uveden počet 1 015 548 občanů se zdravotním postižením. Tento údaj činí necelých 10 % populace ČR, dle hodnoty počtu obyvatel k 31. 12. 2006. (ČSÚ, 2008b)

Mnoho faktorů ovlivňuje míru ekonomické aktivity a zapojení do pracovního procesu zdravotně postižených osob, tyto faktory pramení ze zdravotního omezení jedince a s ním související specifika, dále také mají velký vliv míry rozvoje a celkové nastavení sociálních služeb, pak také je přístup na pracovní trh ovlivněn například mírou odstranění fyzických bariér a sociálních odpovědností zaměstnatele.

Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením je vyšší u mužů, pracovně aktivních je 40 % žen a 60 % mužů. Mezi nejproduktivnější věkovou skupinu zdravotně postižených patří osoby ve věku 45-59 let. Přičemž s rostoucím věkem osob zde nastupuje trend odpovídající celé populaci ČR, tedy pokles ekonomické aktivity a růst počtu nepracujících důchodců. Čtyři pětiny ekonomicky aktivních osob ze skupiny zdravotně postižených jsou v zaměstnaneckém poměru, zbylá pětina patří do skupiny samostatně výdělečně činných osob. (ČSÚ, 2008b)

„Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo evidováno v České republice ke dni 31. 12. 2007 celkem 354 878 uchazečů o práci. Téměř pětinu - 65 216 - z celkového počtu tvořily osoby se zdravotním postižením - 254 plně invalidních, 56 022 částečně invalidních a 8 940 osob zdravotně znevýhodněných.“ (ČSÚ, 2008b: 32)

4.1.3 Problémy cílové skupiny

Dle dokumentu Navreme (2011) lze příčiny problému nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením hledat v několika oblastech, jedním je legislativa, která nemotivuje zaměstnavatele zaměstnávat tyto osoby, neinformovanost a předsudky zaměstnavatelů zde hrají velkou roli, především nedostatečné informace o legislativě, neinformovanost o tom, jaká práce může být zaměstnavateli nabídnuta osobám se zdravotním postižením a celkově chybějící projekty zaměřené na osvětu zaměstnavatelů. Dalšími problémy může být nízké vzdělání a kvalifikace, například nemožnost zaměřit některé projekty na výuku cizích

jazyků, následuje problém malého sebevědomí, s tím souvisí chybějící psychologická motivace, nízké sociální dovednosti a špatná orientace na trhu práce, dále charakter práce a pracovního prostředí, například nedostatečný či žádný bezbariérový přístup apod. Dalšími prvky ovlivňující sociální vyloučení osob se zdravotním postižením mohou být sociální vztahy a dostupnost sociálních služeb a zejména jejich kvalita.

4.2 Osoby s chronickým duševním onemocněním

4.2.1 Vymezení znevýhodnění skupiny a počet osob

Mezi osoby s chronickým duševním onemocněním lze zařadit jednotlivce s diagnózami deprese (hlavními příznaky je porucha nálady, pocit bezmoci a pokles sebehodnocení), mánie (projevující se jako opak deprese, zdánlivě šťastný jedinec, bez pocitu problémů, nadměrně sebevědomí), psychóza (nemocná osoba může trpět halucinacemi a bludy, ze strachu nevychází ven, projevují se výkyvy nálad a nesoustředěnost), dlouhodobá psychóza (mezi příznaky schizofrenie patří sluchové halucinace, úbytek energie a zájmu o cokoliv, pasivita, uzavřenost, nesoustředěnost a závislost na další osobě), úzkost (nemocného jedince trápí neustálé obavy, tíseň, strach z běžných situací a nejistota), panika (v určitých situacích např. v místech s hodně lidmi přichází extrémní úzkost, neschopnost myslet racionálně, apod.), obsese (mezi příznaky patří vtíravé, neodbytné představy, které se objevují např. ve formě ze strachu z nákazy), hraniční porucha osobnosti (příznakem je nerovnováha osobnosti), agrese (výsledek zloby, může spočívat v mlčení, odměřeném chování nebo i zvýšení hlasu, hrozící gesta, rozbíjení předmětů i přímý útok na druhého člověka). (Foitová, Probstová, 2012)

Dle ČSÚ (2008b) počet osob s chronickým duševním onemocněním v České republice je 128 065.

4.2.2 Problémy cílové skupiny

Mezi hlavní problémy sociálního vyloučení osob s chronickým duševním onemocněním patří vyloučení z trhu práce. Vliv na nezaměstnanost této skupiny má především nedostatek zkrácených úvazků a flexibilních forem práce, předsudky a strach ze strany zaměstnavatelů, nedostačující tlak ze strany státu na zaměstnavatele zaměstnávat cílovou skupinu, dále problematická komunikace s Úřady práce a problém udržet si pracovní místo. (Navreme, 2011)

Jako další problémy sociálního vyloučení uvádí dokument Navreme (2011) zdravotní stav, s tím související nestabilita onemocnění a psychosociální bariéry,

sebevědomí a citlivost na stres, legislativní problém umocňuje nejasný a neprůhledný systém invalidních důchodců a v neposlední řadě jsou problémem sociální služby s absencí terénních služeb a sociální prevence a odborné sociální poradenství.

4.3 Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí

4.3.1 Vymezení znevýhodněné skupiny

Další typickou skupinou vyloučenou na trhu práce jsou etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí. Mezi nejpočetnější menšinu patří Romové. „Přestože je romská menšina uznána v České republice od roku 1991 jako národnostní menšina, existují rovněž argumenty, založené především na francouzské percepci občanství, že jakýkoliv specifický přístup k etnicky a národnostně vymezené odporuje občanskému principu.“ (Klíčová, 2004: 98)[4]

Dle publikace Mareš (2006) česká populace vnímá romskou menšinu jako příslušníky jiného etnika, až následně na ně pohlíží jako na občany. Romové dosahují vysokého stupně rizika sociálního vyloučení díky obecně přijaté definici: „častěji než ostatní jsou nezaměstnanými a chudými; častěji obývají nevyhovující a přeplněné byty situované v devastovaných oblastech nabývajících podoby slumů; mají ztížený přístup k řadě služeb, jejichž využívání je v majoritní společnosti standardem; jejich zdravotní stav je horší, než je obvyklé mezi majoritní populací a snadněji a častěji se mezi nimi šíří epidemie; jejich děti navštěvují velmi často zvláštní školy…“ (Mareš, 2006:17)

Významným faktorem pro nezaměstnanost Romů se stal převrat roku 1989, díky kterému se tato menšina stala obětí nového jevu, tedy nezaměstnanosti. Romové si možná ještě dodnes nezvykli na nový režim, jehož základy spočívají na osobní odpovědnosti sebe samého. Problém může některým zástupcům cílové skupiny tvořit schopnost vstřebat a osvojit si mechanismy chování v novém typu společnosti, což vyústilo ve zvyk po dokončení základní školy nastoupit na Úřad práce a následuje dlouhodobá nezaměstnanost. Se vstupem do EU se posunulo řešení romských problematik mezi vládní priority. (Ševčíková, 2004)

[4] Klíčová In Sirovátka, 2004, dle: *Zpráva o situaci romské komunity v České republice a o opatřeních vlády napomáhajících její integraci do společnosti*. Zprávu předložil vládě ministr Pavel Bratinka, byla projednána dne 29. 10. 1997, č. 686, (ii)

4.3.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita

Určit počet Romů je velmi problematické, expertní odhady vykazují až 300 000[5] příslušníků této menšiny v České Republice. Přičemž dle předběžných výsledků Sčítání lidu, domů a bytů 2011 se k romské národnosti přihlásilo jen 5199 obyvatel (ČSÚ, 2012e). Tento počet se stále snižuje oproti údajům ze sčítání lidu 2001, kdy se k romské národnosti přihlásilo 11718 obyvatel, a výsledky ze sčítání v roce 1991 udávají počet 33 500 osob romské národnosti. (Ševčíková, 2004)

Při posledním sčítání lidu se nejčastěji mezi uvedenými národnostmi kromě české, moravské a slezské vyskytovala národnost slovenská s počtem 149140 příslušníků, polská s 39269 příslušníky a německá národnost, ke které se přihlásilo 18772 osob. (ČSÚ, 2012e)

V České republice úřady práce neevidují záznamy o národnosti uchazečů, tudíž o ekonomické aktivitě nemáme přesné údaje. Koncepce romské integrace na období 2010 - 2013 na základě studie Světové banky z roku 2008 předkládá údaje o ekonomické aktivitě romského etnika. V roce 2008 pouze „pouhých 27 % Romů v produktivním věku mělo zaměstnání ve srovnání s celostátním průměrem, kde mělo zaměstnání 66 % ekonomicky aktivních obyvatel; dalších 12 % Romů mělo pouze příležitostná zaměstnání.“ V ČR se romské ženy v produktivním věku podílejí na trhu práce z 32 % a romští muži z 63 %, ve srovnání s celkovým podílem českých žen (62 %) a mužů (95 %). (Vláda ČR, 2010)

4.3.3 Problémy cílové skupiny

Mezi problémy sociálního vyloučení etnických menšin a osob z jiného sociokulturního prostředí patří vyloučení z legálního trhu práce, konkrétně diskriminace na trhu práce, nelegální zaměstnanost znevýhodněné cílové skupiny, dále omezení u určitých kvalifikací ze země původu, která má za následek nižší možnosti uplatnění na legálním trhu práce. (Navreme, 2011)

Mezi další problematické oblasti dle Navreme (2011), patří kriminalita a adaptace, která je spojena s nedostupnou nabídkou adaptačních programů, nedostatečnými poradenskými kapacitami v právních otázkách v případě ztráty zaměstnání a následné ztráty pobytu, v neposlední řadě s tím souvisí nutnost užívání lživých strategií při styku s úřady, nemožnost solidarity se státem a nekompatibilní pravidla navázaná na náboženství.

Konkrétně romské menšiny se týká hlavní problém sociálního vyloučení příslušníků romských lokalit. První oblastí problému je nezaměstnanost, příčiny pocházejí

[5] Liegeois, Jean-Pierre: Roma, Gypsies, Travellers, Strasbourg, Counsil of Europe (1994)

z nízkého vzdělání, které může souviset se selektivitou ve školství (doporučování romských děti do zvláštních škol), nekvalifikace, diskriminace, nelegální formy zaměstnávání a demotivující systém sociálních dávek. Druhým aspektem problému je zadluženost, která je zapříčiněna nezaměstnaností, špatnou finanční gramotností a bytovou situací. Dalším důležitým faktorem je diskriminace, která je umocněna politickou situací v zemi (kladné politické body za protiromský postoj), negativním obrazem Romů v médiích (např. při trestných činech upozorňování na romskou národnost), nedostatečnou kompetencí úředníků a pedagogů a předsudky veřejnosti. Mezi další aspekty problému patří neaktivní přístup cílové skupiny k řešení situace a kvalita a dostupnost sociálních služeb. (Navreme, 2011)

4.4 Nekvalifikovaná pracovní síla

4.4.1 Vymezení znevýhodněné skupiny

Nekvalifikovaná pracovní síla je další velkou znevýhodněnou skupinou na trhu práce. Jedná se o osoby bez kvalifikace nebo jen s nízkou kvalifikací, tedy s nízkým stupněm dosaženého vzdělání. Nezaměstnanost nekvalifikovaných tkví v několika faktorech, například restrukturalizace hospodářství, která vyústila v likvidaci neefektivních provozů, což mělo za následek propouštění nekvalifikované pracovní síly, dále dochází k nahrazení nekvalifikovaní síly za levnější zahraniční pracovníky. (Kuchař, 2007)

Kvalifikace patří mezi základní ukazatel kvality žadatele o zaměstnání, nízká kvalifikace může být spojena s dalšími problémy jiných rizikových skupin, například osoba bez kvalifikace z důvodu zdravotního postižení. V České republice se projevuje i opačný trend, tedy nezaměstnanost z důvodu velmi vysoké kvalifikace, zaměstnavatel pak raději přijme uchazeče s nižší kvalifikací za nižší mzdu.

4.4.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita

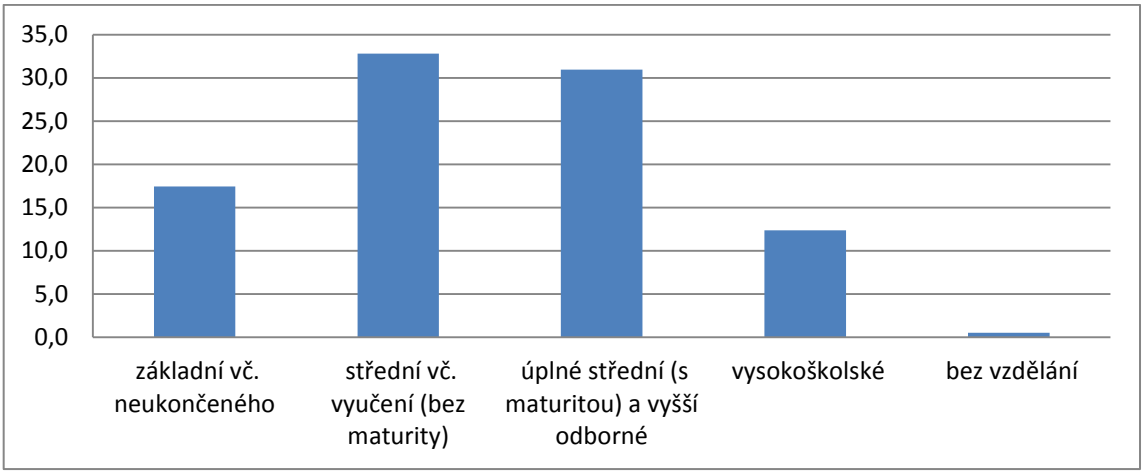
„Vzdělanostní struktura a rostoucí podíl osob s vyšším vzděláním vykazují v analyzovaném období[6] pozitivní změnu, která je výsledkem příznivých sociálně ekonomických souvislostí. I když se celkovým podílem populace s vysokoškolským vzděláním dlouhodobě řadíme na poslední místa v rámci EU, je úroveň dosaženého vzdělání mladých ve věku 20–24 let (měřeno podílem osob se středním a vyšším vzděláním) v rámci EU nadprůměrná a podílem vstupujících na vysoké školy se blížíme evropskému průměru. Ovšem rychlý růst počtu přijímaných vysokoškolských studentů v

[6] Období 1989 - 2009

posledních letech doprovázený nárůstem počtu vysokých škol má i svá kvalitativní rizika a meze.“ (ČSÚ, 2011c)

Dle předběžných výsledků Sčítání lidu, domů a bytů 2011 je v ČR 9 034 544 osob starších 15 let, z toho se základním vzděláním vč. neukončeného je 17,4 %. Nejpočetnější skupinu zastupují absolventi středních škol a učilišť bez maturity. Úplného středního vzdělání s maturitou a vyšších odborných škol dosáhlo 31 % osob. Vzdělanostní struktura dle předběžných výsledků sčítání lidu 2011 je znázorněna na grafu č. 4.

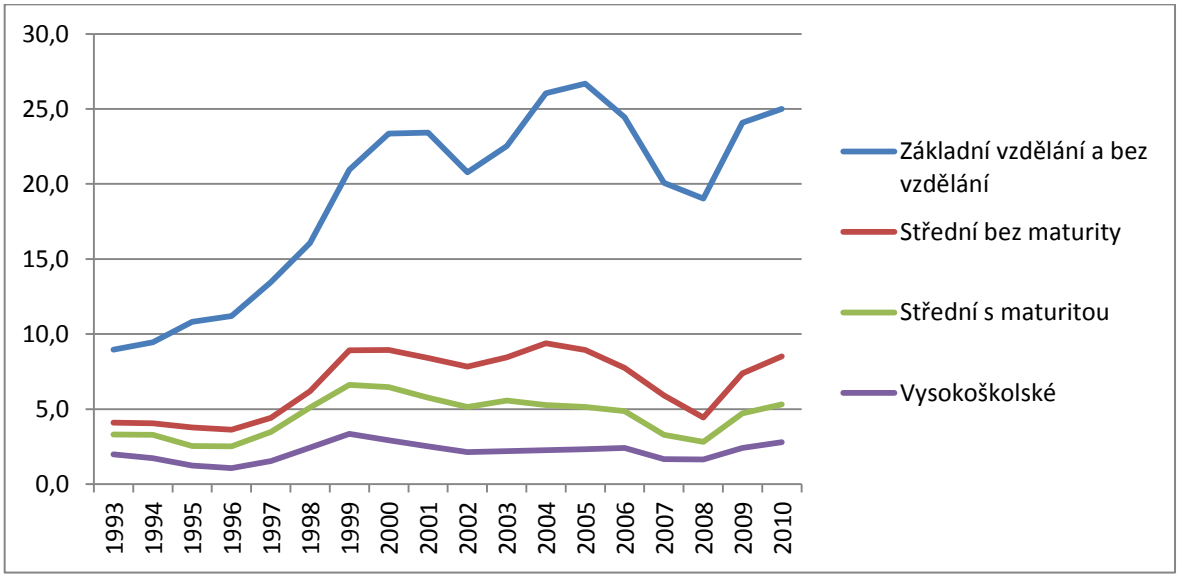
Graf č. 4: Obyvatelstvo ve věku 15 let a více dle nejvyššího dosaženého vzdělání v %



Zdroj dat ČSÚ (2012f)

Následující graf č. 5 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání za období 1993 - 2009. Z grafu vyplývá, že cyklickou nezaměstnaností je nejvíce postižena nekvalifikovaná pracovní síla, tedy osoby s nejvyšším dosaženým vzděláním základním, či bez vzdělání. Graf potvrzuje závislost zaměstnanosti na úrovni vzdělání, dále se projevuje tzv. rozevírání nůžek v nezaměstnanosti vzdělaných a nevzdělaných osob.

Graf č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání 1993-2010 v %



Zdroj dat: ČSÚ (2011d)

Osob se základním vzděláním bylo v roce 2009 ekonomicky aktivních 21,2 %, což byl mezi roční pokles o 0,6 %, celkový vývoj ekonomické aktivity této skupiny má mírně klesající charakter, stejný je i trend u vzdělaných. Mnohonásobně vyšší ekonomickou aktivitu v roce 2009 vykazovali kvalifikované osoby, konkrétně 64,5 % ekonomicky aktivních se středním vzděláním bez maturity, u vzdělaných s maturitou to byla hodnota 63,7 % a nejvyšší ekonomická aktivita byla zaznamenána u osob s vysokoškolským vzděláním se 74,9 %. (ČSÚ, 2011e)

4.4.3 Problémy cílové skupiny

Dle dokumentu Navreme (2011) je hlavní příčinou problému sociálního vyloučení předčasné ukončení vzdělání a nedostatečné ukončené vzdělání. Jelikož nekvalifikovaní mají nízkou šanci uplatnit se na trhu práce, často se uchylují k nelegálnímu zaměstnání. Nelegální forma práce má za příčiny chybějící důslednou kontrolu zaměstnavatelů, u kterých bylo zjištěno nelegální zaměstnávání, dále nízká atraktivita legální práce a nízká výhodnost legálního zaměstnávání pro podnikatele. Další příčinou problému vyloučení z trhu práce jsou i strukturální problémy pracovního trhu, chybějící prognózování vzdělanostních potřeb regionů s ohledem na požadavky regionálního trhu práce a také chybějící pracovní místa na zkoušku a podpora aktivní politiky zaměstnanosti.

Problematický je i vzdělávací systém s nesystémovým přístupek k učňovskému vzdělávání a selektivitou vzdělávacího systému, dále je také nevyhovující činnost úřadů práce, jelikož individuální plán je často pouze formálním úkonem a příčinou je také vysoký počet uchazečů o zaměstnání na jednoho zprostředkovatelského pracovníka. Problém této

cílové skupiny je také nízká motivace k uplatnění na pracovním trhu a potřeba individuálního poradenství. (Navreme, 2011)

4.5 Ženy

4.5.1 Vymezení znevýhodněné skupiny

Znevýhodnění této cílové skupiny souvisí zejména s tradiční ženskou rolí v rodině. Jedná se hlavně o ženy těhotné, na mateřské dovolené či po mateřské dovolené a ženy pečující o blízkou osobu. Zaměstnávání žen bývá problematické z hlediska zaměstnavatele z důvodu strachu, že zaměstnankyně přeruší zaměstnání kvůli mateřské dovolené. Následují obavy, zda by se žena po mateřské dovolené vrátila na svou pozici a zároveň se zaměstnavatel bojí, jestli nebude snížena časová flexibilita zaměstnankyně z důvodu péče o dítě v době prázdnin či nemoci.

„Listina základních práv a svobod zaručuje všem občanům základní práva a svobody. Při nástupu do zaměstnání musí být respektována zásada rovného zacházení pro muže a ženy, vycházející z příslušných směrnic Evropských společenství. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít mj. z důvodu pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání. Při předpokladech zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk či péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. V rámci demonstrativního výčtu takových osob zákon o zaměstnanosti uvádí také těhotné ženy, občany pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči“ (Špundová, 2005: 168-169)[7].

4.5.2 Počty osob ze znevýhodněné skupiny a ekonomická aktivita

Dle předběžných výsledků Sčítání lidu, domů a bytů 2011 se na území ČR k 26. 3. 2011 přihlásilo 10 562 214 obyvatel, větší část je žen s počtem 5 374 026. (ČSÚ, 2012g)

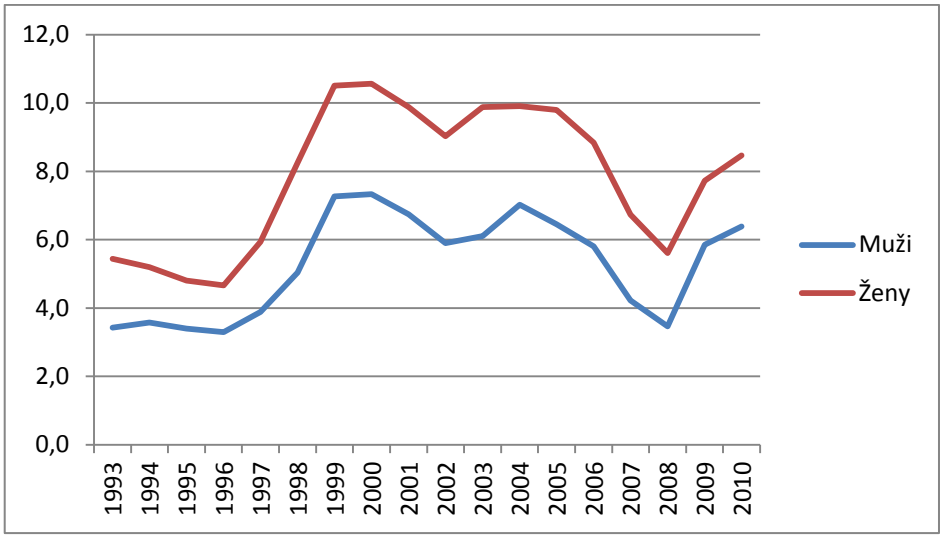
Ekonomická aktivita mužů i žen má mírně klesající charakter ve sledovaném období 1993 - 2010, přičemž hodnota v celém průběhu u ženského pohlaví je posunuta níže přibližně o 20 procentních bodů. Na začátku sledovaného období, tedy

[7](Špundová, 2005: 168-169), kapitola 6.2 Zaměstnávání žen podle předpisů o zaměstnanosti In: Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanu se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

v roce 1993, byla ekonomická aktivita u mužů 71,3 % a u žen 52,3 %. Roku 2010 byl tento údaj u mužů 68 %, u žen tento ukazatel dosáhl hodnoty 49,5 %, (ČSÚ, 2011f)

Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než u mužů, z grafu č. 6 je patné, že nezaměstnanost obou pohlaví reaguje na změny na trhu práce obdobně. Na nezaměstnanost mužů dle jednotlivých měsíců má vliv sezónní nezaměstnanost např. kvůli manuální venkovní práci mimo zimní období, ženy vykazují vyšší nezaměstnanost během letních měsíců, kdy se starají o děti v době prázdnin.

Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v období 1993-2010 v %



Zdroj dat: ČSÚ (2011g)

4.5.3 Problémy cílové skupiny

Dle dokumentu (Navreme, 2011) problém nerovného postavení mužů a žen na trhu práce tví v několika tematických oblastech: služby, časové možnosti, finance, politika a legislativa, diskurzy a postoje a strukturální problémy na pracovním trhu.

V oblasti služeb se nachází několik základních příčin problému znevýhodněné skupiny, jedná se o nedostatek zařízení a míst péče o děti a závislé či staré osoby, o které se starají převážně ženy. V této oblasti se projevuje neefektivnost služeb úřadů práce a zároveň jejich nezájem a neznalost v generové problematice. Další příčinou je nefungující life-long leasing (vzdělávání, trénink a rekvalifikace) a také sem patří špatná dopravní infrastruktura v některých regionech.

Druhou oblastí této problematiky jsou časové možnosti, kdy mezi příčiny lze zařadit nedostatek flexibilních a zkrácených úvazků. Kvůli pracovní době se projevuje nedostatek času na péči o děti, závislé a staré osoby.

Další negativní oblastí jsou finance, do které patří finančně nedostupné služby péče, výše a délka pobírání příspěvku v mateřství a rodičovství, které demotivují ženy od návratu na trh práce, nastavení daní snižující výhodnost pracovat a nastavení mezd, které také vedou k demotivaci pracovat.

V další oblasti faktorů, politiky a legislativy, se negativně projevuje neznalost a nedostatek informací, které se týkají koordinace soukromého a pracovního života a rovných příležitostí, dále neznalost zaměstnanců, jak se bránit diskriminaci a nedůvěra v účinnou obranu proti diskriminaci. Identifikovány byly i faktory jako nízká podpora rozvoje služeb péče, nízká finanční motivace k jejich zavedení a provozu. Vliv zde mají také podmínky mateřské a rodičovské dovolené podporující tradiční dělbu generových rolí a lze zde vysledovat nepřímou prospěšnost reprodukce generové nerovnosti na trhu práce. V neposlední řadě se projevují i podmínky podpory služeb v nezaměstnanosti, které nepodporují v přijetí zaměstnání rekvalifikace, atd.

Neméně důležitou oblastí jsou postoje a diskurzy ve společnosti o generových rolí (rozdělení práce a péče, demotivace muže od péče a znevýhodnění ženy na pracovním trhu tkví v podpoře tradiční dělby práce) a také podpora tradiční dělby od partnera, rodiny a okolí.

Poslední identifikovanou příčinou problému sociálního vyloučení cílové skupiny jsou strukturální problémy trhu práce, které slze přesněji vymezit jako generovou segregaci oborů a pozic, jde o omezený přístup pro ženy do určitých oborů a pozic, dále mzdová úroveň a příliš vysoká nebo nízká nabídka či poptávka po práci.

4.6 Absolventi

„Zákoník práce definuje pojem absolvent školy v § 144 v souvislosti se stanovením povinnosti zaměstnavatelů zabezpečit absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Absolventi jsou zaměstnanci vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jejích kvalifikaci, přičemž absolventem se rozumí nejen fyzická osoba, která poprvé po ukončení příslušného typu školy vstupuje do pracovního poměru, ale i zaměstnanec, jehož celková doba odborné

praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy na povolání) dobu 2 let.“ (Trylč, 2005: 155)[8]

Dle portálu MPSV (2012c) bylo na Úřadu práce k 30. 9. 2011 evidováno 31 223 absolventů škol, přičemž v evidenci déle než 5 měsíců bylo 5 778 absolventů. Z celkového počtu absolventů na Úřadu práce jich 24 522 dosud nepracovalo. Umístění do zaměstnání se podařilo 13 467 absolventům. Na tyto hodnoty má významný vliv, ke kterému období jsou sledovány, jelikož počet nezaměstnaných absolventů bývá tradičně nižší na konci školního roku než v září, kdy se absolventi vracejí z prázdnin a začínají hledat zaměstnání.

Hlavním problémem absolventů je chybějící praxe, nízká, anebo žádná kvalifikace. Studenti mohou zvyšovat svoji hodnotu na trhu práce již během studia například stáží či odbornou praxí, oproti starším kandidátům o zaměstnání mají absolventi výhodu v aktuálnosti informací ze školy, ucházejících jazykových schopnostech a poměrně vysokou časovou i prostorovou flexibilitu. Dalším problém je nízký věk uchazečů z řad absolventů, zaměstnavatel se může bát špatných pracovních návyků absolventa, avšak na druhou stanu si zaměstnavatel může vychovat mladého absolventa dle svých požadavků.

4.7 Osoby ve věku 60+

Horší situace na trhu práce v dnešní době se vyznačuje tím, že nejvíce postihuje osoby na vrcholu jejich produktivního věku, i s praxí a vzdělané. Zaměstnávání osob v předdůchodovém a důchodovém věku se tak stává vážným problémem. Zde se prolínají již výše zmíněné znevýhodněné skupiny, jelikož nejproblematičtější jsou nekvalifikované pracovní síly v předdůchodovém a důchodovém věku a starší ženy.

„Vývoj zaměstnanosti osob ve věku 55 až 64 let ovšem v období 2001 až 2008 byl příznivý. Míra zaměstnanosti rostla, podporovaná legislativními opatřeními, zejména uvolněním omezení souběhu příjmů z výdělečné činnosti a pobíráním starobního důchodu, a také postupným posouváním důchodového věku za hranici 60 let. Toto odkládání věku odchodu do důchodu je dynamičtější u žen tak, aby se postupně důchodový věk pro muže i ženy vyrovnal. To se projevilo právě výrazně rychlejším růstem míry zaměstnanosti žen v kategorii 55 až 60 let. Naopak u žen nad 60 let tato dynamika výrazně ochabuje.“ (ČSÚ, 2011h)

Mezi hlavní problémy vyloučení z trhu práce této cílové skupiny je nízké vzdělání a kvalifikace, diskriminace se strany zaměstnavatelů, způsobená předsudky (např. starší

[8] (Trylč 2005:155), kapitola 5.3 Zaměstnávání absolventů škol podle pracovněprávních předpisů In: Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanu se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

osoby jsou častěji nemocné, méně flexibilní), potřeba individuálního poradenství a přetížení na některých úřadech práce (vysoký počet uchazečů na jednu zprostředkovatelskou pracovnici). Velkým problémem je rekvalifikace věkové skupiny 60+, nepříliš motivující rekvalifikace, jelikož nezaručují pracovní místo, nízká podpora ze stran zaměstnavatelů, malá nabídka zkoušek pro získání dokladu o kvalifikaci pro osoby s dlouholetou praxí.

4.8 Další skupiny osob ohrožené znevýhodněním na trhu práce

Do této kapitoly lze zařadit mnoho skupin, ale pro názornost a po inspiraci dokumentem Navreme (2011) autorka uvádí jen problémy osob se zkušeností se závislostí na návykových látkách, osob bez přístřeší, osob po výkonu trestu odnětí svobody, azylantů a problémy osoby pocházející z dětských domovů. U zmíněných kategorií se může objevovat provázanost s jinou skupinou výše zmíněnou, například žena romského původu pocházející z dětského domova po výkonu trestu a bez kvalifikace. U většiny skupin se může projevovat zadluženost, která následně jen prohlubuje sociální vyloučení.

Mezi hlavní problémy vyloučení z trhu práce osob se zkušeností se závislostí patří nedostatek financí pro odvykací zařízení, nízká kvalifikace a vzdělání, nevyhovující bydlení, negativní mediální obraz, špatný zdravotní stav, kriminalita a nízká motivace zapojit se do trhu práce.

Osoby bez přístřeší jsou ohroženy sociálním vyloučením několika faktory. Materiální deprivace způsobena nezaměstnaností, zadlužeností a bydlením, špatný zdravotní stav zapříčiněn alkoholismem a nedostatkem lékařů, kteří by tyto osoby byli ochotni léčit, dále nevyhovující sociální služby, málo sociálních pracovníků a vyhovujících služeb. Dalšími faktory mohou být předsudky společnosti, chybějící sociální kapitál a legislativa, například chybí definice bezdomovectví.

Vyloučení osob po výkonu trestu odnětí svobody z trhu práce je zpříčiněno mnoha problémy, mezi které patří např. legislativní překážky (podmínka čistého trestního rejstříku při nástupu do zaměstnání, podmínka bezúhonnosti při zřizování živnostenského listu a nemožnost urychlení smazání záznamu v rejstříku trestů), nízká kvalifikovanost a neatraktivní nabídka rekvalifikačních kurzů bez záruky získání práce, nedostatek sociálních bytů a v neposlední řadě sociální služby (nedostatečné množství resocializačních programů a nedostatečná kooperace sociálních pracovníků ve vězení s kurátorem a pracovníkem Úřadu práce.

Vyloučení azylantů z trhu práce lze rozdělit do základních oblastí bariér: vzdělání a kvalifikace (obtížná nostrifikace kvalifikace ze zemí původu), jazyková a kulturní bariéra, stereotypní společnost (předsudky zaměstnavatelů), nedostatečná informovanost o právech azylantů o azyl (právo po roce pracovat), nedostatek bytů pro uznané uprchlíky a pravidla udělování azylu a s tím související věrohodnost zdrojů, díky kterým se uděluje azyl.

Osoby vyrůstajících v dětských domovech nebo neúplných rodinách mohou být vyloučeny z trhu práce, mezi hlavní problematické oblasti důvodů vyloučení patří nízké vzdělání, bydlení (nedostatek sociálních a tréninkových bytů), negativní dopady ústavní péče (špatná orientace na trhu práce, nízká motivace k hledání a udržení pracovního místa, nízké sociální dovednosti a psychické problémy), negativní vliv chybějícího rodinného prostředí, nízká udržitelnost pracovních míst, nedostatek a nekvalitní sociální rehabilitace a kriminalita.

B. PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

V praktické části bakalářské práce jsou nejprve uvedeny jednotlivé strategické dokumenty, které se věnují podpoře zaměstnanosti na úrovni EU, dále na národní, regionální a městské úrovni. Autorka se zaměřuje na podporu integrace znevýhodněných skupin v Libereckém kraji. V této části je předložena aktivní politika zaměstnanosti a sociální podnik jako možnosti začlenění znevýhodněných skupin na trh práce.

5 Podpora zaměstnanosti ve strategických dokumentech

5.1 Podpora na úrovni Evropské unie

5.1.1 Přijaté dokumenty

„Článek 2 Smlouvy o Evropské unii stanoví unii cíl podporovat hospodářský a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti. Článek 125 Smlouvy o založení Evropského společenství uvádí, že členské státy a společenství budou usilovat o rozvoj koordinované strategie na podporu zaměstnanosti, a zvláště na podporu kvalifikované, vyškolené a adaptabilní pracovní síly a trhů práce pružně reagujících na ekonomické změny.“ V návaznosti na zasedání Evropské rady o otázkách zaměstnanosti v Lucemburku 1997 byl později usnesením Rady o Hlavních směrech zaměstnanosti na rok 1998 odstartován proces s politickou odpovědností a souhlasem zainteresovaných stran. (2003/578/ES)

Evropská rada roku 2000 přijala tzv. Lisabonskou strategii (Evropská strategie zaměstnanosti), která zahrnula mezi hlavní cíl to, že se v následujících deseti letech má

unie stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Jedním ze sociálních pilířů Lisabonské strategie byla aktivní politika zaměstnanosti, která se rozčlenila do 4 oblastí: kvalifikace pracovníků v souladu s nabídkou, důraz na celoživotní vzdělávání, zvyšování zaměstnanosti ve službách a nalézání řešení pro znevýhodněné skupiny, podpora zásady rovné příležitosti můžu a žen a sladění rodinného života s pracovní dobou. (Lisabonská strategie, 2010)

Pro úspěšné provádění Lisabonské strategie je nutností, aby politiky zaměstnanosti členských států sledovali tři vzájemné cíle: plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce, a sociální soudržnost a začleňování.

Dalším důležitým dokumentem týkající se problematiky nezaměstnanosti bylo Doporučení rady ze dne 22. července 2003 O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2003/578/ES) mezi které patří aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní, tvorba pracovních míst a podnikání, řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce, podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, rovnost mužů a žen, podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci, zajistit, aby se vyplácelo pracovat, prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, transformovat práce načerno na řádné zaměstnání a řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti. (2003/578/ES)

„Reforma Lisabonské strategie v roce 2005 přenesla důraz na růst a zaměstnanost. Hlavní směry politik zaměstnanosti evropské strategie zaměstnanosti a hlavní směry hospodářských politik byly přijaty jako integrovaný balíček, díky němuž hraje Evropská strategie zaměstnanosti hlavní roli při plnění cílů Lisabonské strategii týkajících se zaměstnanosti a trhu práce.“ (2008/618/ES)

Hlavním směrům politiky zaměstnanosti se věnuje i Rozhodnutí rady ze dne 15. července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2008/618/ES), kde jedním z hlavních směrů je podporovat celoživotní přístup k práci, tento směr se zaměřuje především na mládež, rovnost mužů a žen, starší osoby, a dlouhodobě nezaměstnané, dále „Zvláštní pozornost by se měla věnovat podpoře začleňování znevýhodněných osob, včetně pracovníků s nízkou kvalifikací, na trhu práce, a to jak prostřednictvím rozšiřování sociálních služeb a sociálního hospodářství, tak rozvojem nových zdrojů pracovních míst v souladu se společenskými potřebami. Obzvláště důležitý je boj proti diskriminaci, podpora přístupu k zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením a integrace přistěhovalců a menšin. (2008/618/ES)

Dalším směrem tohoto dokumentu je „zajistit inkluzívní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám“ prostřednictvím aktivních a preventivních opatření na pracovním trhu vč. včasné identifikace potřeb a individuálních akčních plánů, které zahrnují pomoc při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy, dále poskytování sociálních služeb podporující integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce, také pomocí rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb a v neposlední řadě prostřednictvím přezkumu pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně podmínek pro vyplácení dávek a snižování sazeb zdanění pro osoby s nízkými příjmy. (2008/618/ES)

Rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2010/707/EU) mezi hlavní směry zařazuje zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst; rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude reagovat na potřeby trhu práce, a podpora celoživotního učení; zlepšování kvality a výsledků systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšování účasti na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání; podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě. (2010/707/EU)

„Hlavní směry politik zaměstnanosti přijaté v roce 2010 by měly zůstat až do roku 2014 stabilní, aby bylo možné se zaměřit na jejich provádění.“ (2011/308/EU)

Nejnovější je Rozhodnutí Rady ze dne 19. května 2011 o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států (2011/308/EU).[9] Toto rozhodnutí uvádí, že „Členské státy by se při provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti měly soustředit na využití Evropského sociálního fondu“. (2011/308/EU)

5.1.2 Evropský sociální fond

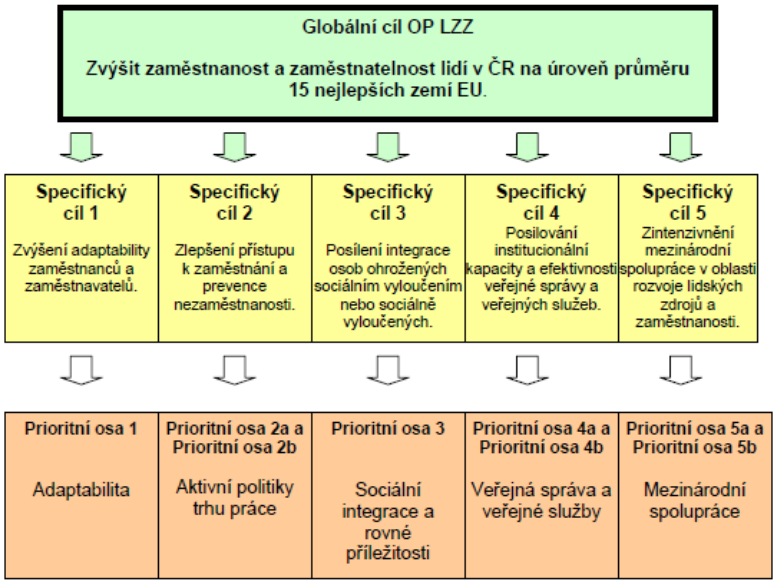
Evropský sociální fond (ESF), založený 1957, je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, který slouží jako klíčový zdroj financí pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Pro aktuální programové období 2007-2013 objem finančních prostředků pro ČR dosáhl výše 3,8 mld. EUR. V minulém, zkráceném, programovém období 2004 - 2006 činil objem finančních prostředků z ESF 456,98 mil. EUR. ESF je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, které také řídí Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. (ESF ČR, 2008a)

[9] Příloha nebyla k dispozici k 26. 3. 2012

Mezi hlavní cíle ESF patří „Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.“ (ESF ČR, 2008a)

Programové období 2007 – 2013 je složeno ze tří operačních programů: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), OP Praha – Adaptabilita (OP PA). Přičemž pro podporu zaměstnanosti je primárně určen OP LZZ, jehož globální a specifické cíle jsou definovány v následujícím schématu (obr. č. 4).

Obrázek 4: OP LZZ



Zdroj: MPSV (2007)

Jednotlivé specifické cíle jsou naplňovány prostředním prioritních os. Prioritní osa 1 Adaptabilita je implementována prostřednictvím dvou oblastí podpory:

1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

1.2 - Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce je zaměřena mimo jiné na prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce a na zvýšení kvality služeb poradenských, informačních, vzdělávacích a zprostředkovatelských na pracovním trhu.

Tato prioritní osa je realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory:

2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti

2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

3. prioritní osa Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena nejvíce na znevýhodněné skupiny na trhu práce a je implementována pomocí třech oblastí podpory:

3.1 - Podpora sociální integrace a sociálních služeb

3.2 - Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

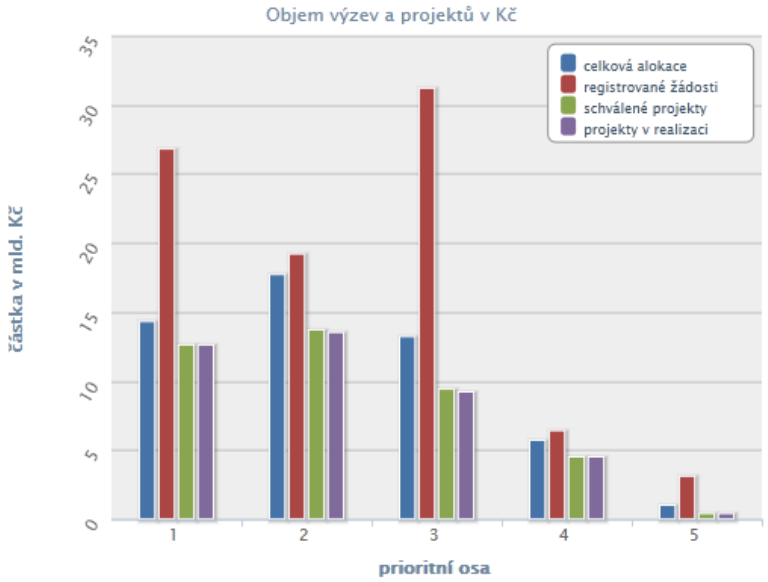
3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Prioritní osa 4 Veřejná správa a veřejné služby je realizována pomocí oblasti podpory 4.1- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a Prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce je implementována podle stejnojmenné oblasti podpory. (ESF ČR, 2008b)

„Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. EUR, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. EUR.“ (ESF ČR, 2008)

Následující graf č. 7 zobrazuje, jak se čerpají peníze na projekty v rámci OP LZZ v období 2007 - 2013 dle jednotlivých prioritních os. Z grafu vyplývá, že nejvíce nejvyšší částky dosahují registrované žádosti v prioritních osách 1 Adaptabilita a 3 Sociální integrace rovné příležitosti, nejvyšší objem peněz na schválené projekty čerpá prioritní osa 2 Aktivní politika trhu práce.

Graf č. 7: Objem výzev a projektů v Kč ke 2. 3. 2012



Zdroj: ESF ČR (2012)

5.2 Podpora na národní úrovni

5.2.1 Právní úprava

Právo na práci upravuje Listina základních práv a svobod v 26. článku hlavy čtvrté „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Dále článek 28 deklaruje že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“ A v neposlední řadě článek 29 LZPS stanovuje: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“ (LZPS, 1992)

Právo na zaměstnání je upřesněno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který ho definuje v hlavě šesté § 10: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ Dále tento zákon uvádí, že je zakázáno činit nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru a zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace o národnosti, rasovém či etnickém původu, politickém postoji, apod. Druhá část tohoto zákona mj. upravuje zprostředkování zaměstnání, definuje zájemce a uchazeče o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, práva o povinnosti ohledně pracovních míst. Dále se tento zákon v § 33 věnuje zvýšené péči při zprostředkování o zaměstnání zejména fyzickým osobám se zdravotním postižením, osobám do 20 let, těhotným, kojícím a matkám do devátého měsíce po porodu, dále fyzickým osobám starším 50 let věku, osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby v mimořádně obtížné situaci, společensky nepřizpůsobivé osoby, osoby po výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí). Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazečů slouží individuální akční plán, který je vypracován krajskou pobočkou úřadu práce. Ve třetí hlavě se zabývá tento zákon podporou v nezaměstnanosti a podporou při rekvalifikaci.

Zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích také uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v hlavě čtvrté. Na tuto problematiku navazuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

5.2.2 Strategické dokumenty

Vláda ČR schvaluje na jednotlivé roky Národní akční plány. Z výše zmíněné Lisabonské strategie a z Doporučení rady k provádění politik zaměstnanosti vychází Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 - 2006, který upřesňuje jednotlivé priority a aplikuje je na území České republiky. (NAPZ, 2004)

V roce 2005 byl schválen Národní Lisabonský program 2005 – 2008, jedná se o Národní program reforem České republiky, který se mj. v části Zaměstnanost zabývá flexibilitou trhu práce, kam se řadí tato prioritní opatření: „rozšířit smluvní volnost v pracovně právních vztazích, snížit zákonné nemzdové náklady práce, zlepšit stimulační účinek přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízko příjmových skupin, zvýšit územní mobilitu a modernizovat politiku zaměstnanosti.“ Další část se věnuje začleňování na trhu práce a zahrnuje prioritní opatření: „Snížit nezaměstnanost mladých do 25 let, prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, zvýšit participaci starších osob na trhu práce, zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací a zjednodušit přístup cizinců na trh práce“ (NPRČR, 2005)

Roku 2008 vešel v planost Národní program reforem České republiky 2008 - 2010, v části týkající se zaměstnanosti se věnuje politikám zaměstnanosti, podpoře celoživotnímu přístupu k práci, dále si dává za cíl „zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat, zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce, podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů.“ (NPRČR, 2008)

Národní program reforem ČR 2011 je příspěvkem České republiky ke Strategii Evropa 2020, v kapitole „Fungující trh práce a sociální systém jako předpoklad konkurenceschopné ekonomiky“ se zabývá moderním sociálním systémem a pracovním právem, integrací na pracovním trhu a sociálním začleňováním a snižováním chudoby. Přičemž uvádí, že „hlavní nástroj snižování chudoby a sociálního vyloučení představuje vhodně zaměřená politika zaměstnanosti začleněná do širšího rámce podpory konkurenceschopnosti domácí ekonomiky.“ Mezi opatření v rámci politiky zaměstnanosti patří inkluzivní vzdělávání, efektivní sociální transfery, sociální začleňování osob se zdravotním postižením, kvalitní sociální služby potřebným, finanční gramotnost, sociální začleňování Romů a ostatních vyloučených skupin a sociální bydlení. (NPRČR, 2011)

Nejnovější návrh Národního programu reforem ČR 2012, schválen 11. 4. 2012[10], se také věnuje efektivitě trhu práce, sociálnímu začleňování a boji s chudobou. Konkrétně začleňování znevýhodněných skupin na trh práce se věnuje část NPR ČR Národní plán zaměstnanosti v kapitole III. 2. a dává si za cíl zvýšit míru zaměstnanosti mj. žen, starších osob, mladých osob a osob s nízkou kvalifikací. Těchto cílu navrhuje dosáhnout „změnami v oblasti školství a přípravy na povolání, programy celoživotního učení a vzdělávání, cílenými rekvalifikačními programy, krátkodobou a cílenou ekonomickou migrací a aktivizací skupin dosud z různých důvodů vyloučených z legálního pracovního trhu“. (NPRČR, 2012)

Na národní úrovni Vláda ČR schválila mnoho dalších strategických dokumentů, které upravují problematiku nezaměstnanosti znevýhodněných skupin, patří mezi ně např. Národní akční plán sociálního začleňování na období 2008 – 2010, Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014 či Koncepce romské integrace na období 2010 – 2013.

5.3 Podpora na regionální úrovni

Regionální operační programy se zabývají nezaměstnaností a její podpoře na regionální úrovni nepřímo, v jednotlivých prioritních osách lze nalézt různé faktory pro zvýšení zaměstnanosti. Jelikož autorka pochází z Libereckého kraje, bude se práce v následujících odstavcích zabývat Regionálním operačním programem na úrovni NUTS II Severovýchod, který je určen pro region soudržnosti, do kterého patří kraj Liberecký, Královéhradecký a Pardubický. Tento program je financován z Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF). „Regionální operační program NUTS II Severovýchod (ROP SV) spadá mezi regionální operační programy v cíli Konvergence a je pro něj vyčleněno 656,46 mil. EUR, což činí přibližně 2,46 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 115,85 mil. EUR.“ (Strukturální fondy, 2012)

ROP SV je rozdělen na 5 prioritních os: Rozvoj dopravní infrastruktury, Rozvoj městských a venkovských oblastí (zahrnuje mj. podporu infrastruktury v oblasti vzdělávání a sociální péče), Rozvoj podnikatelského prostředí (napomáhá mj. získávání praktických znalostí a dovedností ve firmách či na školách a učilištích) a technická pomoc. Tento ROP

[10] Vláda dnes schválila Národní program reforem na rok 2012. *Vláda ČR* [online]. 2012 [cit. 12. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/aktualne/vlada-dnes-schvalila-narodni-program-reforem-na-rok-2012-94644/

má na starosti Regionální rada regionu soudržnosti Severovýchod a žadatelem mohou být kraje, obce, organizace zřízené krajem, obcemi nebo státem, dále profesní a zájmová sdružení, poskytovatelé sociálních a zdravotnických služeb, atd. (Strukturální fondy, 2012)

Díky poloze Libereckého kraje je možné navázat příhraniční spolupráci s okolními státy. Specifickým typem příhraniční spolupráce jsou tzv. euroregiony, Liberecký kraj je součástí Euroregionu Nisa, jedná se o první region s příhraniční spoluprácí, vytvořený na české straně. V tomto euroregionu vzniklo na mezinárodní úrovni v roce 2004 14 pracovních skupin, rozdělených do 4 základních skupin: „Infrastruktura/Hospodářství, Životní prostředí/Venkovský prostor, Zdraví/Bezpečnost, People-to-people/Kultura/ Vzdělávání“ (Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013, 2007)

5.4 Podpora na úrovni kraje

Na úrovni krajů NUTS III jsou schvalovány strategie rozvoje kraje a programy rozvoje kraje. „Strategie rozvoje Libereckého kraje je jeden z nejdůležitějších dlouhodobých koncepčních dokumentů Libereckého kraje, jehož cílem je definovat globální cíle rozvoje území a vytvořit systém strategických cílů a opatření vedoucích k naplnění cílů. Strategie rozvoje Libereckého kraje pro období 2006 - 2020 byla schválena Zastupitelstvem Libereckého kraje usnesením č.122/07/ZK dne 24. dubna 2007.“ Mezi strategické cíle patří: „Dynamická a konkurenceschopná ekonomika, Kvalitní a zdravé lidské zdroje, Komplexní a kvalitní infrastruktura, Zdravé životní prostředí bez zátěží, Udržitelný rozvoj území a občanské společnosti.“ (Strategie rozvoje Libereckého kraje, 2012)

Strategie rozvoje Libereckého kraje pro období 2006 - 2020 v cíli B (Kvalitní a zdravé lidské zdroje) ve svém rozvojové opatření B.1: Podpora celoživotního učení s důrazem na kvalitu života mezi návrhy možných aktivit zařazuje např. posilování spolupráce mezi trhem práce a sférou vzdělání a přizpůsobení studijních oborů dle potřeb trhu práce. Rozvojové opatření B.2: Zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti obyvatel Strategie rozvoje zdůvodňuje: „Nezaměstnaností jsou ohroženi zejména pracovníci s nedostatečnou kvalifikací, se zdravotními, věkovými či jinými handicapy. V důsledku jejich dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšuje riziko sociální exkluze těchto skupin obyvatelstva. Ke zvyšování zaměstnanosti i zaměstnatelnosti obyvatel Libereckého kraje přispívají např. rekvalifikace a další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (s důrazem na skupiny obyvatel znevýhodněné na trhu práce). Současný systém rekvalifikací však nedostatečně navazuje na tendence vývoje trhu práce, jeho efektivitu mohou podpořit

pravidelné průzkumy aktuální situace na trhu práce.“ A předkládá návrh možných řešení: zvyšování úrovně subjektů na trhu práce, podpora jejich rozvoje a zkvalitnění služeb zaměstnanosti, posilování spolupráce subjektů na trhu práce s důrazem na efektivitu realizace aktivní politiky zaměstnanosti, vytvoření aktuálního informačního systému o potřebě jednotlivých pracovních profesí v Libereckém kraji, průzkum kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů, tvorba a realizace prevenčních programů před dlouhodobou nezaměstnaností a nezaměstnaností rizikových skupin (např. posílení zaměstnávání žen, starších osob, zdravotně postižených, atd.), podpora projektů zavádějící nové formy pracovních úvazků s důrazem na flexibilitu, a zlepšování podmínek pro rozvoj malého a středního podnikání. (Strategie rozvoje Libereckého kraje, 2007)

Ze základní struktury dokumentu Strategie rozvoje Libereckého kraje 2006 - 2020 vychází Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013. V rámci strategického cíle Kvalitní a zdravé lidské zdroje, v oblasti podpory Zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti obyvatel, zařazuje mezi cílová opatření např.: zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zvýšení zaměstnanosti, umožnění rovných příležitostí v přístupu k zaměstnávání, posílení integrace ohrožených osob vyloučením z pracovního trhu, posílení veřejných služeb zaměstnanosti a probhloubení mezinárodní spolupráce. Dále jsou stanoveny aktivity naplňující opatření, např.: prohloubení a rozšíření kvalifikace zaměstnanců, rekvalifikace nezaměstnaných, motivační aktivity směřující k návratu na trhu práce, prevenční opatření ve vztahu k nezaměstnanosti, tvorba a realizace programů prevence před dlouhodobou nezaměstnaností a pro uplatnění ohrožených a znevýhodněných skupin, poradenské služby zejména pro rizikové skupiny, podpora mobility pracovní síly, zavádění nových forem pracovních úvazků, důraz na sladění rodinného a pracovního života, programy na propojování sociálních služeb a služeb zaměstnanosti, podpora investic do lidských zdrojů ze strany zaměstnavatelů, průzkumy kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů, podpora mezinárodní spolupráce v oblastli lidských zdrojů a zaměstnanosti. (Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013, 2007)

5.5 Podpora na úrovni města

Dle Strategie rozvoje Statutárního města Liberec na období 2007 – 2020 se na Liberecku zvýšil počet pracovních míst, hlavně díky nově vznikajícím firmám, především v průmyslové zóně, a výstavbě nových obchodních center. Zároveň nedochází k tak rozsáhlému propouštění, jako například v minulosti při uzavírání textilek.

Mezi strategické cíle tohoto dokumentu patří ekonomický rozvoj, sociální rozvoj a zdraví, dostupnost a mobilita, přitažlivé město a životní prostředí. První strategický cíl je zaměřen na podporu malých a středních podniků, podporu zaměstnanosti, znalostní ekonomiky a diverzifikaci místní ekonomiky. Strategický cíl sociální rozvoj a zdraví se věnuje lepší zaměstnanosti prostřednictvím kvalitnějšího vzdělávání a odborné přípravy, podpoře sociálního začlenění a rovným příležitostem pro všechny ve všech oblastech života. Mezi navrhnuté možné aktivity patří mj. přizpůsobení struktury studijních a učebních oborů dle potřeb trhu práce, vzdělávací programy, poradenské služby, podpora zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro znevýhodněné skupiny na pracovním trhu, podpora spolupráce města, občanských sdružení, Úřadu práce a zaměstnavatelů s cílem návratu cílových skupin (zdravotně postižení, dlouhodobě nezaměstnaní, s nízkým vzděláním, bez zázemí, absolventi bez praxe, etnické menšiny) na trh práce. (Strategie rozvoje SML 2007 - 2020, 2009)

Z cílů Strategie rozvoje vychází Integrovaný plán rozvoje města, který se týká oblasti podpory vědy a výzkumu, rozvoje sociální integrace a vzdělávání, zlepšení životního prostředí, zlepšení situace v dopravě a její bezpečnosti, úpravy veřejných prostranství, nakládání s odpady a hospodaření se zdroji energetiky. V prioritní oblasti ekonomického rozvoje si ke splnění specifického cíle stanovuje opatření: Rozvoj infrastruktury pro výzkum, vývoj a inovace. Pro specifický cíl Podpora vzdělávacího potenciálu a sociální integraci (v rámci prioritní oblasti Sociální integrace) je vymezeno opatření: 2.1 Výstavba, modernizace a rozvoj infrastruktury pro vzdělávání a sociální integraci, 2.2 Zvyšování kvality a nabídky vzdělávání a zlepšování podmínek pro sociální integraci. Do návrhu aktivit, financovaných z OP LZZ, patří mj. vzdělávání příslušníků cílových skupin oblasti integrace, podpora prevence sociálně patologických jevů, podpora sociální integrace osob se zdravotním postižením a k aktivitám financovaným z OP VK lze zařadit např. podporu výuky cizích jazyků a inovace studijních programů dle požadavků znalostní ekonomy a potřeb trhu práce. (IPRM, 2009)

6 Možnosti integrace vyloučených skupin na trh práce

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o rovnovážný stav mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, o produktivitu při využívání lidských zdrojů a o zabezpečení práva obyvatel na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky

zaměstnanosti má v ČR na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a jemu podřízený Úřad práce (ÚP). Úřadu práce náleží následující funkce: hodnocení stavu trhu práce a zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti, informuje občany o možnostech získání zaměstnání, zprostředkovává odborné přípravy a rekvalifikace, zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům, poskytuje poradenské služby, vede evidenci uchazečů a volných pracovních míst, podporuje vytváření nových pracovních míst, podporuje pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, atd. (MPSV, 2012d)

Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2010 bylo ovlivněno finanční a ekonomickou krizí a vychází z Národního programu reforem České republiky na období 2008 – 2010. „Česká ekonomika byla vzhledem ke své vysoké míře otevřenosti a zapojení do globálních výrobních řetězců výrazně zasažena celosvětovým poklesem hospodářského růstu. Tento pokles se následně promítnul do poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se proto zaměřila na udržení maximálně možné úrovně zaměstnanosti (prevence před nezaměstnaností) a na pomoc občanům, kteří ztratili zaměstnání, realizací opatření z protikrizového plánu přijatého vládou.“ (MPSV, 2011)

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010 byly „Programy realizace APZ na rok 2010“, jež byly zpracovány na základě specifik regionálních, strukturálních a finančních. Cílem bylo zaměřit se především na „osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let, osoby starší než 50 let, nezaměstnání déle než 5 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc.“ (MPSV, 2011)

Výdaje na politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu za rok 2010 činily 22,7 mil Kč, na aktivní politiku zaměstnanosti se z této nižší částky oproti předchozímu roku vyčlenilo 6,2 mil Kč. (MPSV, 2011)

Aktivní politika zaměstnanost je součástí státní politiky zaměstnanosti, zákon o zaměstnanosti ji definuje jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a poradenství. Poskytované příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na vytváření nových pracovních míst, na zahájení podnikání apod. poskytuje Úřad práce na základě dohody v případě, že uchazeči není možné zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastupuje na dané pracovní místo po uzavření dohody,

která ale nelze uzavřít v případě, že uchazeč má v evidenci daní zaznamenány daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném atp.

6.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji

Ke zpracování této podkapitoly byl autorce nápomocen pracovník ÚP krajské pobočky v Liberci. V dubnu 2011 byla zavedena nová organizační struktura, kdy vzniklo 14 krajských poboček ÚP, pod které spadají jednotlivé okresy, před touto změnou struktury si jednotlivé okresy stanovovaly svá kritéria APZ, pot této změně požadavky, výše částek příspěvků a kriteria jsou platná pro celý kraj. Před změnou novely zákona o zaměstnanosti 1. 1. 2012 byly v zákoně znevýhodněné skupiny označeny jako „obtížně umístitelné osoby“, dle informací zaměstnance ÚP v Liberci pořád toto označení krajská pobočka užívá, i když se v zákoně již nenachází. Jelikož zaměstnanci po vytvoření pracovního místa nedávají přednost těmto obtížně umístitelným, snaží se stát pomocí APZ tyto osoby zvýhodnit na trhu práci, k čemuž slouží následně popsané nástroje.

Rekvalifikace

Jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka ÚP pro uchazeče, či zájemce o zaměstnání, kdy struktura nabídky pracovních sil neodpovídá struktuře poptávky trhu práce. Rekvalifikace umožní nové uplatnění na trhu práce, jedná se o rozšíření stávající či získání nové kvalifikace. Za rekvalifikaci není považováno řádné studium na středních a vysokých školách, ale jde o formu získávání nových teoretických i praktických znalostí v rámci profesního vzdělávání.

Za účastníka rekvalifikace hradí náklady (náklady na rekvalifikaci, jízdné, stravné, nocležné) ÚP do výše 50 000 Kč, pokud absolvent rekvalifikace poté odmítne nastoupit do zaměstnání na základě jeho rekvalifikace, musí náklady uhradit sám.

Rekvalifikace může být také provedena na základě dohody ÚP se zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Samotná rekvalifikace probíhá formou vzdělávání: „ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání, v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající“ (MPSV 2012d)

Investiční pobídky

Dalším nástrojem jsou investiční pobídky, tzn. „hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění“ (MPSV 2012d)

Veřejně prospěšné práce

Pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané osoby vytváří zaměstnavatelé na základě dohody s ÚP časově omezené pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce.

Maximální doba poskytování příspěvku stanovená pro krajskou pobočku v Liberci je 12 měsíců, avšak maximální výše příspěvku bude úměrně krácena v případě sjednání kratší pracovní doby. Finanční příspěvek na mzdové náklady zaměstnanců je ÚP poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů[11]. Maximální výše příspěvku stanovena pro Liberecký kraj je 8000 Kč / 1osoba měsíčně (ÚP, 2012).

Veřejně prospěšné práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech prospěšných obci či obecně prospěšným institucím. Na území statutárního města Liberce působí několik neziskových organizací vytvářející místa pro veřejně prospěšné práce v oblasti ochrany přírody, péče o zdravotně postižené a seniory. Jednou z nich je „Komunitní práce Liberec, o.p.s.“, která si klade za cíl poskytnout dobrý odrazový můstek pro nezaměstnané k získání trvalejšího zaměstnání a zároveň zlepšit úroveň vzhledu města. (Komunitní práce Liberec, 2012)

Společensky účelná pracovní místa

Zákon o zaměstnanosti v § 113 vymezuje účel a charakteristiku společensky účelných pracovních míst. Společensky účelným pracovním místem se rozumí: „pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění, nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost“ (MPSV, 2012d)

Nástroj APZ společensky účelná pracovní místa (SÚPM) je nutné rozlišit na vyhrazená, zřízená SÚPM a zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

[11] Více viz § 112 odst. 2

Dle zaměstnance ÚP v Liberci jsou na této krajské pobočce nejčastěji poskytovány příspěvky na vyhrazení SÚPM, kde je shledáno výhodou to, že po ukončení zaměstnaneckého poměru končí i vyplácení příspěvku a stát nepřijde zbytečně o finanční prostředky. ÚP na základě dohody poskytuje příspěvek ve výši 8000 Kč po dobu 12 měsíců u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a u uchazečů starších 55 let. Tato částka může být snížena o 1000 Kč v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou. U ostatních uchazečů o zaměstnání, u kterých bylo posouzeno, že jim nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem je maximální doba poskytování příspěvku stanovená pro krajskou pobočku v Liberci na 6 měsíců, výše příspěvku může být krácena při sjednání kratší pracovní doby. (ÚP, 2012)

Méně časté příspěvky na zřízení SÚPM jsou z důvodu možné finanční ztráty státu, jelikož příspěvek je poskytován na zachování pracovního místa po dobu 12 – 24 měsíců, problém nastává v případě, že toto SÚPM zůstane neobsazené. Minimální doba zachování zřízených pracovních míst je stanovena krajskou pobočkou v Liberci na 12 měsíců u příspěvku do 30 000 Kč na 1 zřízené SÚPM, na 24 měsíců u příspěvku nad 30 000 Kč, přičemž maximální výše je stanovena na 60 000 Kč / 1 zřízené SÚPM. (ÚP, 2012)

Příspěvek na SÚPM zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti dosahuje v Libereckém kraji výše až 60 000 Kč. Takovému uchazeči je nejprve doporučen rekvalifikační kurz v oblasti podnikání, uchazeč podá žádost o příspěvek, kterým je hrazeno vybavení k uskutečnění podnikatelského záměru. (ÚP, 2012)

Příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek

Příspěvek na zapracování ÚP může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 3 měsíců a může dosahovat měsíčně nejvýše poloviny minimální mzdy (MPSV, 2012d).

ÚP může poskytnout žadateli překlenovací příspěvek, avšak na příspěvek není právní nárok. Tento příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, více viz §114. Dle zaměstnance ÚP v Liberci krajská pobočka příspěvky na zapracování ani překlenovací příspěvky nemá zaběhlé a nepoužívá je.

Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

Příspěvek po dobu nejvýše 6 měsíců při přechodu na nový podnikatelský program (tj. změna výroby či poskytování služeb, kdy dochází k technologickým změnám) může

získat zaměstnavatel, jež přechází na nový výrobní program a pro své zaměstnance nemůže zabezpečit práci ve stanoveném rozsahu. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může dosáhnout maximálně poloviční hodnoty minimální mzdy (MPSV, 2012d). Maximální výše příspěvku stanovená pro krajskou pobočku v Liberci je 4000 Kč / 1 měsíc po dobu maximálně 6 měsíců. Dle zaměstnance ÚP v Liberci se tento nástroj APZ také příliš nevyužívá, protože na příspěvek nemá nárok žadatel, který o něj žádá z důvodu krize či krachu firmy a je těžko prokazatelné zda se skutečně jedná o nový podnikatelský program.

Chráněná pracovní místa

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů, který může dosáhnout ročně do výše 48 000 Kč pro Liberecký kraj (ÚP, 2012). Dle zaměstnance ÚP v Liberci tento příspěvek není poskytován z financí EU, ale z národních zdrojů. Vyhláška stanovuje, že tím lze uhradit nájemné, vodné, stočné, plyn, mzdové náklady provozních zaměstnanců, atp.

Chráněným pracovním místem se rozumí „pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení či vymezení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.“ Podmínky stanovuje § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a v § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky. (MPSV, 2012d)

Před změnou novely zákona o zaměstnanosti se odlišovalo chráněné místo a chráněná dílna, která se vyznačovala tím, že zaměstnává minimálně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Dnes je dle zaměstnance ÚP v Liberci vše označeno za pracovní místo a není stanoveno, kolik % zaměstnanců musí být se zdravotním postižením. Novinkou však je nutnost provést vymezení dle § 75 před vznikem CHPM, z důvodu častého zneužívání příspěvku zaměstnavateli.

Dle informací zaměstnance ÚP v Liberci, zaměstnavatel s více než 50 % zaměstnanci se zdravotním postižením získává nárokovou dotaci, která je pro stát velmi nákladná, po splnění podmínek dle §78 musí být žadateli poskytnuta.

§ 81 – 84 zákona o zaměstnanosti uvádí, že každý zaměstnavatel, jež má více než 25 zaměstnanců je povinen zaměstnat minimálně 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Zaměstnanec ÚP v Liberci doplňuje, že pokud tuto podmínku zaměstnavatel nesplní, může se tzv. vykoupit odebíráním výrobků, práce či služeb od společnosti, která

zaměstnává osoby se zdravotním postižením. V případě nesplnění ani tohoto náhradního plnění, zaměstnavatel musí uhradit pokutu.

Poradenství

Poradenství provádí ÚP, dle zákona o zaměstnanosti za účelem „zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.“

Dle zákona o zaměstnanosti je součástí opatření APZ rovněž kromě poradenství také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle § 78, sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119) a cílené programy k řešení zaměstnanosti (§120).

6.2 Sociální podnikání

Dle příspěvku Dohnalové (2007) společnost lze rozdělit na 3 sektory: veřejná ekonomika, tržní ekonomika a třetí sektor jako sociální ekonomika. Cílem třetího sektoru je dát člověka do střetu zájmů ekonomických aktivit, sociální ekonomika se odlišuje od tržní a veřejné tím, že její subjekty odrážejí nové organizační formy a typy podniků.

„Sociální podnik je výrazem sociální ekonomiky na institucionální úrovni. Prototypem sociálního podniku je autentické družstvo, vzájemně svépomocný spolek, fond a sdružení, a také nadace.“ (Hunčová, 2007:77)

Sociální podnik je definován v závěrečné zprávě mezinárodního projektu LNet[12]: „Sociální podniky jsou podniky, které mají primárně sociální cíle a jejichž zisky jsou převážně reinvestovány do podniku nebo do komunity, místo aby se řídily požadavkem maximalizovat zisk ve prospěch akcionáře a vlastníků. Sociální podniky řeší široké spektrum sociálních a environmentálních problémů a působí ve všech sférách hospodářství”. (Dohnalová, 2007)

Alaitru (2005) předkládá principy sociálního podnikání, které jsou definovány z roku 1980 Chartou sociální ekonomiky: základním prvkem řízení je demokracie, princip jeden člověk jeden hlas; svobodné zapojení členů do organizace; princip informovanosti vedoucí k posílení vztahů mezi členy; právo na rozvoj organizace; pravidlo pozitivního přebytku, jež nesmí být užit pro soukromý zisk, ale musí sloužit společnosti; organizace slouží k rozvoji společnosti a sociální ekonomika musí sloužit lidské bytosti.

[12] Závěrečná zpráva projektu the European Learning Network, 2006. Londýn: GLE 2006

Publikace Standardy sociální firmy z roku 2007 (Focus Praha, 2007) vznikla z důvodu potřeby definovat sociální firmu v českých podmínkách. Sociální firma, jako jedna z možností zaměstnávání znevýhodněných osob, se vyznačuje následujícími standardy:

1. Posláním je podnikat a vytvářet pracovní místa pro znevýhodněné osoby na trhu práce
2. Podnikání sociální firmy je etické, v souladu se zákony, firma je schopna ustát na trhu
3. 50 % příjmu firmy je z vlastní produkce, ekonomickým cílem je finanční stabilita
4. Sociální firma dbá na specifické potřeby znevýhodněných zaměstnanců, je bezpečná
5. Firma pravdivě informuje o své činnosti, nestigmatizuje znevýhodněné osoby
6. Zaměstnává minimálně 25 % znevýhodněných na trhu práce v přepočtu na plné úvazky
7. Všichni zaměstnanci jsou finančně ohodnoceni a jsou v pracovně právním vztahu
8. Firma informuje své zaměstnance, stanovuje etické předpisy a pravidla komunikace
9. Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu
10. Sociální firma dbá na potřeby svých zaměstnanců
11. Sociální firma uzpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců
12. Sociální firma usiluje o profesní rozvoj zaměstnanců především v oblasti podnikání
13. Sociální firma navazuje spolupráci s institucemi a organizacemi, zabývajícími se zaměstnávání znevýhodněných osob.

Hunčová (2007: 77) dále uvádí, že „aktivity sociálního podniku mají pozitivní dopad na posilování komunit a snižování regionálních a ekonomických disparit. Jsou v souladu s veřejnými politikami zaměstnanosti, sociální soudržnosti, regionálního rozvoje, konkurenceschopnosti a udržitelnosti.“

6.2.1 Sociální podnikání v Libereckém kraji

Dle zaměstnance krajské pobočky ÚP v Liberci není sociální podnikání v Libereckém kraji rozvinuto. V minulém roce se konala osvěta této tématiky, pro příklad lze uvést první kulatý stůl k tématu problematika sociálního podnikání v Libereckém kraji, pořádaný Asociací NNO[13] Libereckého kraje a Technickou univerzitou v Liberci – projektovým týmem projektu „Sociální podnikání – šance pro 3. tisíciletí“ společně se ZO ČSOP Armillaria[14] dne 30. 11. 2011.

Další akcí v listopadu 2011 byla panelová diskuze na téma „Jak rozhýbat v Libereckém kraji sociální podnik“ kterou pořádala Nová ekonomika, o. p. s. ve spolupráci s Libereckým krajem, Asociací NNO Libereckého kraje a Asociací sociálního

[13] Asociace nestátních neziskových organizací
[14] Základní organizace Českého svazu ochránců přírody Armillaria

podnikání, pod záštitou krajského radního pana Pavla Petráčka. Setkání se zúčastnilo 40 zástupců nestátních i státních neziskových organizací. Panelová diskuze byla pořádána v rámci Tematické sítě pro sociální ekonomiku TESSEA[15].(Sociální ekonomika, 2011)

„V rámci panelové diskuze představila paní předsedkyně Miluše Korešová výrobní družstvo ARTEP, které působí na našem trhu od roku 1992 a specializuje se na výrobu ochranného pracovního oblečení zejména ve zdravotnictví, potravinářství a gastronomii. Z jejich 30 zaměstnanců je 18 s různým stupněm zdravotního postižení. To, že se udrželi na trhu v textilním průmyslu a se 60 procenty zdravotně postižených zaměstnanců, svědčí o jejich velké profesionalitě a vytrvalosti.“ (Sociální ekonomika, 2011)

Výrobní družstvo ARTEP působící v Jablonci nad Nisou je zařazeno do kategorie zaměstnavatelů převážně zaměstnávající zdravotně postižené občany a je oprávněno poskytovat náhradní plnění. Pří odběru výrobků je možné uplatnit náhradní plnění povinného zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných dle § 81. (Artep, 2012)

Krajský sociální podnik, s.r.o.

Liberecký kraj jako první v ČR 3. 4. 2012 založil Krajský sociální podnik, s.r.o. Dle krajského radního Pavla Petráčka bude krajský sociální podnik podporovat zaměstnávání osob se sociálním znevýhodněním, jedná se o nástroj APZ na regionální úrovni. Dále krajský radní uvádí: „Ve své činnosti se Krajský sociální podnik zaměří na oblasti poradenské a analytické činnosti, kulturně-osvětové činnosti, bezpečnostní služby a v neposlední řadě také sociální služby.“ Bude navázaná spolupráce s institucemi veřejné správy, s krajem, městy katastru kraje i s Úřadem práce. (Liberecký kraj, 2012)

Spoluzakladatelem je Asociace sociálního podnikání, která v nové firmě vlastní 30 %, zbytek podílu patří kraji. Jedná se o pilotní projekt, který uvítají především na Tanvaldsku, jež patří mezi oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v Libereckém kraji. „Založení společnosti s ručením omezeným přijde kraj na 140 000 korun, peníze na rozjezd podnikání chce čerpat z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Integrovaného operačního programu.“ Petráček uvádí, že financování sociálních služeb je pro kraj stále větší zátěží a do budoucna předpovídá, že připadne jen na kraje, proto je potřeba hledat jiné zdroje financování. Dodává, že sociální podnik je možnost jak zaměstnávat znevýhodněné osoby, bez vynakládání vlastních zdrojů. (Petráček, 2012)

[15] Roku 2011 byl ukončen projekt TESSEA financovaný z OP LZZ s cílem podpořit rozvoj sociálního podnikání a vytvořit model infrastruktury sociální ekonomiky v ČR. Od roku 2012 je tato síť koordinována obecně prospěšnou společností P3 - People, Planet, Profit. (Nová ekonomika, 2012)

Závěr

Počty nezaměstnaných, tedy osob, jež nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání a aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit, se stále zvyšují. Nezaměstnanost se tak stává výrazným problémem společnosti se závažnými ekonomickými i sociálními dopady nejen na dané jednotlivce.

Současný stav trhu práce v ČR je poznamenán řadou změn v závislosti na transformačním procesu ekonomie po roce 1989. Na dlouhodobý pokles zaměstnanosti měla vliv privatizace, zpožděná restrukturalizace, slabé zastoupení inovačních procesů či nízká produktivita podniků. Značné byly také přesuny pracovních sil mezi odvětvími a podniky. Trend zaměstnanosti v odvětvovém sektoru je v souladu se zbytkem EU, dochází k přesunům do sektoru služeb a oslabení primárního a sekundárního sektoru. Vysoký potenciál v zaměstnanosti lze shledat v odvětví kvartéru.

Druhým výrazným milníkem pro vývoj trhu práce v ČR byl rok 2008 a dopady finanční krize, kdy míra nezaměstnanosti výrazně stoupla. Aktuální míra registrované nezaměstnanosti v ČR k datu 29. 2. 2012 dosahuje hodnoty 9,2 %. Autorka se v praktické části zaměřila na Liberecký kraj, který zastává 6. příčku v pořadí krajů dle míry nezaměstnanosti, naopak pod průměrem ČR se Liberecký kraj nachází v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Mezi skupiny osob ohrožených vyšší nezaměstnaností patří dlouhodobě nezaměstnaní a znevýhodněné osoby na trhu práce, mezi které lze zařadit osoby zdravotně postižené, osoby s chronickým duševním onemocněním, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, nekvalifikovaná pracovní síla, absolventi, ženy a osoby ve věku 60+ let. Dle dostupných statických dat tyto skupiny osob vykazují nižší ekonomickou aktivitu a vyšší míru nezaměstnanosti.

Podpoře zaměstnanosti zmíněných znevýhodněných skupin se věnuje řada legislativních a strategických dokumentů. Z hlediska EU je důležitý Lisabonský program, neboli Evropská strategie zaměstnanosti, ze které vycházejí další dokumenty na evropské úrovni. Velmi významný pro podporu těchto skupin je Evropský sociální fond, který napomáhá s financováním jednotlivých projektů. Podpoře na národní úrovni se věnují Národní programy reforem a Národní akční plány, vše musí být v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dále se danou problematikou zabývají dokumenty na regionální úrovni, z krajské úrovně lze zmínit Strategie rozvoje Libereckého kraje a Programy rozvoje kraje. Podporu na úrovni města Liberec ve strategických dokumentech

zastává Strategie rozvoje Statutárního města Liberec na období 2007 – 2020 a Integrovaný plán rozvoje města.

Znevýhodněné skupiny osob mají nižší hodnotu na trhu práce, a tak se je stát snaží zvýhodnit například pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi nejčastěji využívané nástroje APZ liberecké krajské pobočky Úřadu práce v ČR patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa a poradenství.

Další možností podpory integrace znevýhodněných skupin je sociální podnikání, jež stále není příliš využíváno v Libereckém kraji. Úspěšné výrobní družstvo Artep v Jablonci nad Nisou zabývající se výrobou pracovních oděvů, zaměstnává 60 % zdravotně postižených zaměstnanců a řadí se tak k podnikům, které poskytují náhradní plnění k povinnosti zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci zaměstnat minimálně 4 % osob se zdravotním postižením. Možná díky snaze v loňském roce o osvětu v Libereckém kraji o sociálním podnikání vznikl začátkem dubna 2012 první Krajský sociální podnik s.r.o., vzhledem nedávnému datu založení, není vhodné hodnotit fungování a činnosti tohoto podniku.

V průběhu zpracování bakalářské práce bylo zjištěno, že v době nedostatku financí a oslabených možností zásahu státem je budoucnost zaměstnávání znevýhodněných osob práce v sociálních podnicích, jelikož tato forma podpory není v ČR zatím tolik rozšířena, jako například v zahraničí.

Cíl bakalářské práce, zjištění současného stavu trhu práce a možnosti integrace znevýhodněných skupin v období nedostatku financí a oslabených možností zásahu sociálním státem, byl naplněn prostřednictvím jednotlivých kapitol na základě analýzy odborných textů a statistických dat.

.

Seznam objektů v textu

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v % 12
Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v % 13
Graf č. 3: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné místo 13
Graf č. 4: Obyvatelstvo ve věku 15 let a více dle nejvyššího dosaženého vzdělání v % 21
Graf č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání 1993-2010 v % 22
Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v období 1993-2010 v % 24
Graf č. 7: Objem výzev a projektů v Kč ke 2. 3. 2012 32

Seznam obrázků

Obrázek 1: Trh práce 6
Obrázek 2: Dobrovolná nezaměstnanost 7
Obrázek 3: Nedobrovolná nezaměstnanost 7
Obrázek 4: OP LZZ 31

Použité zdroje

Seznam použité literatury

Alaitru, 2005: ALAITRU, Melánie. *Social Economy in France*. Studie pro Katedru oboru Občanský sektor, FHS UK Praha. (Překlad: Drábková, E.), Univerzity Granoble, Grenoble, 2005.

Buchtová, 2002: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

Brožová, 2003: BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

Dohnalová, 2007: DOHNALOVÁ, Marie. Třetí sektor: sociální ekonomika nebo občanská společnost?. In: *Družstevnictví 2007*. Praha: Družstevní asociace České republiky, 2007, s. 5-8. ISBN 978-80-7040-979-4.

Focus Praha, 2007: *Standardy sociální firmy* [online]. Praha: Focus Praha, 2007, [cit. 6. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.socialnifirmy.cz/getdoc.php?id=459&sessid=90c0538643e7a6f479ccec6827ee7d5c

Foitová, Probstová, 2012: FOITOVÁ, Zuzana, PROBSTOVÁ Václava. *Umíme se domluvit, aneb co potřebuje člověk s duševní poruchou při jednání na úřadě i jinde* [online]. 2012 [cit. 25. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.rpkk.cz/download/brozura-verejna-sprava.PDF

Holman, 2002: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C.H.Beck, 2002. ISBN 80-71796-81-6.

Hunčová, 2007: HUNČOVÁ, Magdalena. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. ISBN 978-80-7044-946-2.

Klíčová, 2004: KLÍČOVÁ, Kateřina. Životní podmínky Romů v České republice v mezinárodním srovnání v kontextu rizik etnického výzkumu. In: SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. ISBN 80-210-3455-6.

Kolektiv autorů 2005: Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

Kotýnková, Němec, 2003: KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

Kuchař, 2007: KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

Mareš, 2006: MAREŠ, Petr. *Faktory sociálního vyloučení*. VÚPSV - výzkumné centrum: Brno, 2006. ISBN 80-87007-15-8.

Sirovátka, 2004: SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. ISBN 80-210-3455-6.

Ševčíková, 2004: ŠEVČÍKOVÁ, Stanislava. Hodnoty a zvyky Romů v České republice. In: SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. ISBN 80-210-3455-6.

Právní předpisy a strategické dokumenty

2003/578/ES: Doporučení rady ze dne 22. července 2003 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

2008/618/ES: Rozhodnutí rady ze dne 15. července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf

2010/707/EU: Rozhodnutí rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:CS:PDF

2011/308/EU: Rozhodnutí rady ze dne 19. května 2011 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:138:0056:0057:CS:PDF

ESF ČR, 2008a: Evropský sociální fond v ČR. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 18. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr

ESF ČR, 2008b: Prioritní osy. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy

ESF ČR, 2012: Statistická data čerpání. *ESF ČR* [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani

IPRM, 2009: Integrovaný plán rozvoje města Liberec. [online] 2009. [cit. 22. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.liberec-iprmls.cz/images/UK-ke-stazeni/4-soubor-File-Dokument_IPRM.pdf

Lisabonská strategie, 2010: Lisabonská strategie. 2010. [cit. 8. 4. 2012] Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

LZPS: Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

MPSV 2007: Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. Dostupné z: http://knihovnam.nkp.cz/docs/ProgEU/OP_LZZ_FINAL.pdf

MPSV, 2011: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. *MPSV* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2012] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

MPSV, 2012d: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 22. 4. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz

NAPZ, 2004: Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006. [cit. 22. 4. 2012] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

Navreme, 2011: 1. Průběžná zpráva: Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu. Navreme Boheme, 2011.

NPRČR, 2005: Národní Lisabonský program 2005-2008. [cit. 22. 4. 2012] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf

NPRČR, 2008: Národní program České republiky 2008-2010.[cit. 22. 4. 2012] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf

NPRČR, 2011: Národní program reforem České republiky 2011. [cit. 22. 4. 2012] Dostupné z: http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=92896

NPRČR, 2012: Národní program reforem České republiky 2012. [cit. 12. 4. 2012] Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf

Program rozvoje Libereckého kraje 2007-2013, 2007: Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013. [online] 2007 [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.kraj-lbc.cz/public/orlk/prlk_cerven2007_146dfbf98b.pdf

Strategie rozvoje Libereckého kraje, 2007: Strategie rozvoje Libereckého kraje 2006 - 2020. [online] 2007 [cit. 19. 4. 2012] Dostupné z: http://www.kraj-lbc.cz/public/orlk/plna_verze_645b76202e.pdf

Strategie rozvoje Libereckého kraje, 2012: Strategie rozvoje Libereckého kraje. *Liberecký kraj* [online]. 2012 [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://regionalni-rozvoj.kraj-lbc.cz/page1885

Strategie rozvoje SML 2007-2020, 2009: Strategie rozvoje Statutárního města Liberec 2007 - 2020. [online] 2009 [cit. 22. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.liberec.cz/wps/wcm/connect/f3192b0048875cf4ba7ebf1c08276a62/Strategie_2007_2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f3192b0048875cf4ba7ebf1c08276a62

Strukturální fondy, 2012: ROP NUTS II Severovýchod. *Strukturální fondy EU* [online]. 2012 [cit. 19. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy/ROP-NUTS-II-Severovychod

ÚP, 2012: *Tabulka finančních příspěvků při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v působnosti referátu trhu práce pro rok 2012*. Krajská pobočka Úřadu práce v Liberci, 2012.

Vláda ČR, 2010: Koncepce romské integrace na období 2010-2013. *Strategický dokument Vlády*. Praha, 2010. [cit. 24. 3. 2012] Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romskekomunity/dokumenty/koncepce-romske-integrace-na-obdobi-20102013-71187/

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách)

Statistická data a internetové zdroje

Artep, 2012: Náhradní plnění. *Artep*: *Výrobní družstvo* [online]. 2012 [cit. 7. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.artepjbc.cz/nahradni-plneni

ČSÚ, 2005: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. *ČSÚ* [online]. 2005 [cit. 17. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf

ČSÚ, 2008a: 2. Příprava výběrového šetření osob se zdravotním. *ČSÚ* [online]. 2008 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/410026828F/$File/330908j2.pdf

ČSÚ, 2008b: 3. Výběrové šetření zdravotně postižených VŠPO 07. *ČSÚ* [online]. 2008 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4100269DD7/$File/330908j3.pdf

ČSÚ, 2011a: Míra ekonomické aktivity dle oblastí a krajů. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 15. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D1002621E2/$File/310311187.pdf

ČSÚ, 2011b: Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 15. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D1002622BC/$File/310311166.pdf

ČSÚ, 2011c: Komentář k vybraným tendencím vývoje od roku 1989. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.liberec.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/780046E853/$File/142011a1.pdf

ČSÚ, 2011d: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D100262222/$File/310311167.pdf

ČSÚ, 2011e: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D100262275/$File/310311188.pdf

ČSÚ, 2011f: Míra ekonomické aktivity dle oblastí a krajů. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D1002621E2/$File/310311187.pdf

ČSÚ, 2011g: Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/D1002622BC/$File/310311166.pdf

ČSÚ, 2011h: Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku. *ČSÚ* [online]. 2011 [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc

ČSÚ, 2012a: Nejnovější ekonomické údaje. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 17. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace

ČSÚ, 2012b: Obecná míra nezaměstnanosti. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 17. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti

ČSÚ, 2012c: Míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31. prosinci 2011. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 18. 3. 2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_jihomoravskem_kraji_k_31_prosinci_2011

ČSÚ, 2012d: Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31. 12. 2011. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 18. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_12_2011

ČSÚ, 2012e: Obyvatelstvo podle národnosti podle krajů. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 25. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/9500339D76/$File/pvcr062.pdf

ČSÚ, 2012f: Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle nejvyššího ukončeného vzdělání podle velikostních skupin obcí. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/9500339D71/$File/pvcr041.pdf

ČSÚ, 2012g: Obyvatelstvo podle pohlaví, druhu pobytu, rodáci a cizinci podle velikostních skupin obcí. *ČSÚ* [online]. 2012 [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/9500339D6B/$File/pvcr011.pdf

ESF ČR, 2012: Statistická data čerpání. *ESF ČR* [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani

Komunitní práce Liberec, 2012: Činnost společnosti. *Komunitní práce Liberec* [online]. 2012 [cit. 22. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.kpliberec.cz/cinnost.php

Liberecký kraj, 2012: Liberecký kraj jako první v republice založil Krajský sociální podnik, s.r.o. *Liberecký kraj* [online]. 2012 [cit. 7. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.kraj-lbc.cz/aktuality/id:153335

MPSV, 2012a: Nezaměstnanost v ČR v únoru vzrostla na 9,2 procenta. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 17. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12592/tz_080312.pdf

MPSV, 2012b: Definice osob se zdravotním postižením. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp

MPSV, 2012c: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo

Nová ekonomika, 2012: Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky. *Nová ekonomika* [online]. 2012 [cit. 7. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.nova-ekonomika.cz/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=4&lang=cs

Petráček, 2012: Liberecký kraj chce založit Krajský sociální podnik. *Pavel Petráček* [online]. 2012 [cit. 7. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.pavelpetracek.cz/clanek-media-133.html

Sociální ekonomika, 2011: Proběhla panelová diskuze na téma „Jak rozhýbat sociální podnikání“, tentokrát v Libereckém kraji. *Sociální ekonomika* [online]. 2011 [cit. 7. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/novinky-v-r/257-probhla-panelova-diskuze-na-tema-jak-rozhybat-socialni-podnikani-tentokrat-v-libereckem-kraji.html