



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti ve Strakonících

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Autor: Irena Kocourková

Vedoucí práce: doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.

České Budějovice 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti ve Strakonících*“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 1. 6. 2020

.....

Irena Kocourková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph.D. za cenné rady, ochotu a odborné vedení při psaní této práce. Dále děkuji Ing. Viktoru Hončarenkovi a odborným poradkyním pro zprostředkování zaměstnání z krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakoniciích za podporu a trpělivost při psaní této práce, ale i během celého studia. V neposlední řadě srdečně děkuji celé své rodině.

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti ve Strakonících

Abstrakt

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti klientů evidovaných na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakonících, v souvislosti se situací, kdy na trhu práce počet volných pracovních míst převyšuje počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR. V návaznosti na tuto problematiku budou analyzovány dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a navržena jejich možná řešení.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá členěním politiky zaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, možnými příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti, nepojistnými sociálními dávkami, které souvisí s nezaměstnaností, projekty ESF pro dlouhodobě nezaměstnané a důsledky nezaměstnanosti jak pro jedince, tak i pro celou společnost. Jsou zde vysvětleny pojmy jako uchazeč o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti, podpůrná doba, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti či podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let, exekuce, nepříznivý zdravotní stav uchazeče o zaměstnání aj.

Praktická část bakalářské práce se věnuje vyhodnocení stanovených hypotéz prostřednictvím kvantitativní výzkumné strategie. Výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření s klienty (uchazeči o zaměstnání), kteří jsou dlouhodobě evidováni na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakonících. Na základě stanoveného cíle byly zformovány dvě hypotézy. Z výsledků výzkumů lze vyvodit, že příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů je nepříznivý zdravotní stav, nikoliv exekuce. V závěru praktické části jsou uvedeny možné varianty řešení dlouhodobé nezaměstnanosti klientů, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni zdravotním omezením, či jsou postiženi exekucí.

Klíčová slova

dlouhodobá nezaměstnanost; uchazeč o zaměstnání; Úřad práce ČR; trh práce; zdravotní stav; exekuce

Causes of Long-term Unemployment in Strakonice

Abstract

The aim of this bachelor thesis is to find out the causes of long-term unemployment of clients registered at regional branch of the Labour office of the Czech Republic in České Budějovice, at the contact workplace in Strakonice, in connection with the situation when the number of job vacancies at the labour market exceeds the number of job applicants registered at Labour offices of the Czech Republic. The impacts of long-term unemployment will be analysed following these problems, and their possible solutions will be suggested.

The theoretical part of this bachelor thesis deals with the division of employment policies, kinds of the unemployment, possible causes of long-term unemployment, non-insurance social benefits, which are related to unemployment, projects of ESF for long-term unemployed people and the impacts of unemployment for both the individuals and whole society. The terms such as job applicant, unemployment benefit, contribution period, unemployment, rate of unemployment or the percentage of unemployed people within the population aged between 15 and 64 years, distrait, adverse medical condition of a job applicant and so on, are explained.

The practical part of the bachelor thesis deals with the evaluation of set hypothesis by means of quantitative research strategy. The research was done using the research survey with clients (job applicants), who are registered at the regional branch of the Labour office of the Czech Republic in České Budějovice and at the contact workplace in Strakonice, for a long time. Two hypotheses were formed based on the set aim. We can deduce from the results of the research, that the cause of long-term unemployment of clients, is the adverse medical condition, not the distrait. In the conclusions of the practical part, there are mentioned possible options for solution of long-term unemployment of clients, who are at a disadvantage because of health restrictions, or they are affected by the distrait.

Key words

long-term unemployment; job applicant; Labour office of the Czech Republic, labour market, medical condition, distrait

Obsah

Úvod.....	8
1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	9
1.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	9
1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	11
1.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	14
1.2 NEZAMĚŠTNANOST	15
1.2.1 Vývoj nezaměstnanosti; porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst v letech 1999–2019	16
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	19
1.2.3 Skupiny ohrožené nezaměstnaností	21
1.2.4 Uchazeč o zaměstnání a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR	21
1.3 NEPOJISTNÉ SOCIÁLNÍ DÁVKY	22
1.3.1 Dávky pomoci v hmotné nouzi.....	23
1.3.2 Dávky státní sociální podpory	24
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI PRO JEDINCE.....	24
1.4.1 Psychické a fyzické důsledky nezaměstnanosti.....	26
1.4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	26
1.4.3 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	27
1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI PRO SPOLEČNOST	27
1.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	27
1.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	27
1.6 MOŽNÉ PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	28

1.6.1	Exekuce.....	28
1.6.2	Nepříznivý zdravotní stav uchazeče o zaměstnání	29
1.7	PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ	30
2.	CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	32
2.1	CÍL PRÁCE	32
2.2	HYPOTÉZY	32
2.3	OPERACIONALIZACE POJMŮ	32
3.	METODIKA	34
3.1	POUŽITÁ METODIKA A TECHNIKA SBĚRU DAT.....	34
3.2	VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	35
3.3	ETIKA VÝZKUMU	35
3.4	POPIS METODY STATISTICKÉHO VYHODNOCENÍ DAT.....	36
4.	VÝSLEDKY	37
4.1	POPISNÁ STATISTIKA.....	37
4.2	STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ HYPOTÉZ	47
5.	DISKUZE	49
6.	ZÁVĚR	53
7.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
8.	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A PŘÍLOH.....	61
9.	SEZNAM ZKRATEK	62

Úvod

Bakalářská práce se věnuje problematice dlouhodobé nezaměstnanosti a přináší ucelený pohled na člověka, který se ocitl v nepříznivé životní situaci dlouhodobě nezaměstnaného. Toto téma jsem si zvolila pro jeho aktualitu, protože v současné době převyšuje počet volných pracovních míst počet nezaměstnaných. Jde o nerovnováhu na trhu práce, kdy je nabídka práce vyšší než poptávka po volných místech. Přesto se v evidenci Úřadu práce ČR nacházejí klienti, kteří zde dlouhodobě setrvávají a z nějakého důvodu nemohou nalézt vhodné zaměstnání. Domnívám se, že možnými příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být exekuce, nepříznivý zdravotní stav, nízké vzdělání a v neposlední řadě různé důvody vedoucí k diskriminaci, např. etnicita, věk, gender či samoživitelství.

Nezaměstnanost je nejen individuálním problémem daného člověka, ale i problémem celospolečenským. Obzvláště dlouhodobá nezaměstnanost vede k sociálně patologickým jevům a negativním důsledkům, které mají dopad jak na život klienta, tak i na celou společnost. Nezaměstnanost s sebou nese vysoké náklady, které značně zatěžují státní rozpočet. Čím je evidence na Úřadu práce ČR delší, tím vyšší jsou mandatorní výdaje. Nejde pouze o podporu v nezaměstnanosti, ale na evidenci uchazečů o zaměstnání se vážou i různé dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky státní sociální podpory.

Teoretická část práce je přehledně členěna do několika kapitol, které pojednávají o problému dlouhodobé nezaměstnanosti a o skutečnostech s ní spojených.

Cílem druhé, praktické části je zjistit, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti klientů evidovaných na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakonici. V návaznosti na tuto problematiku budou analyzovány dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a navržena jejich možná řešení. Data potřebná k výzkumu byla získána metodou dotazování, technikou vlastních dotazníků. Vyhodnocení bylo provedeno v tabulkovém procesoru Microsoft Excel a jeho doplňku Real Statistics. Výsledky z výzkumného šetření jsou analyzovány mimo jiné i v diskuzní části.

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politiku zaměstnanosti České republiky vymezuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., čili zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004. Podstatou tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Žižková, 2015). Keynes (2017) uvedl ve své knize, že není možné dosáhnout plné zaměstnanosti, protože existují okolnosti, které tomuto brání. Příkladem je frikční nezaměstnanost, které je věnována jedna z kapitol této práce.

Dle § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti ČR obsahuje především tyto body:

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

- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí (Zákon č. 435/2004 Sb., § 2 odst. 1).*

V České republice provádí státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (Duková et al., 2013). MPSV má své sídlo v Praze a zabezpečuje nejen politiku zaměstnanosti, ale i sociální pojištění, pracovněprávní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, evropskou integraci a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. Podřízenými úřady MPSV jsou Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V současné době MPSV vede ministryně Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc. (Integrovaný portál MPSV, 2019a).

Úřady práce byly zřízeny opatřením č. 306/1990 Sb., zákonným opatřením předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce, které nabylo účinnosti 20. 7. 1990 (Zákonné opatření č. 306/1990 Sb.). Současnou podobu získal Úřad práce ČR zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, který nabyl účinnosti 1. 4. 2011. Tento úřad je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce ČR je složen z generálního ředitelství, krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště a dále pobočka pro hlavní město Prahu. Ve správním řízení v prvním stupni rozhoduje sám Úřad práce ČR a odvolacím orgánem je MPSV (Integrovaný portál MPSV, 2019b). Úřad práce ČR se angažuje v úseku zaměstnanosti, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, dávek pomoci v hmotné nouzi, dávek péčovské péče, inspekce poskytování sociálně právní ochrany a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (Integrovaný portál MPSV, 2019c).

Státní politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní. Rozdělení je dle využití jednotlivých nástrojů politiky (Loukota, 2013). Aktivní politika účinkuje ex ante, čili řeší problémy před jejich vznikem, a pasivní politika řeší problémy až po jejich vzniku, tedy působí ex post (Duková et al., 2013).

1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena v § 104 až v § 107 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Úkolem této politiky zaměstnanosti je podpora a vytváření pracovních míst a také subvence lidí v zaměstnání. Usiluje o co nejvyšší kvalitu zaměstnanosti (Tomeš, 2011). *Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:*

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) příspěvek na zapracování,*
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104).*

Rekvalifikace

Rekvalifikace slouží ke zvyšování kvalifikace osob nebo k získání nové kvalifikace. Typ rekvalifikačního kurzu je volen tak, aby byl slučitelný s potřebami trhu práce. Možnost rekvalifikace je nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale i pro osoby již zaměstnané, které jsou na Úřadu práce ČR v evidenci zájemců o zaměstnání. Důležitou roli hraje stávající kvalifikace, zdravotní stav, dále také schopnosti a zkušenosti zájemce o rekvalifikaci. Před zahájením rekvalifikačního kurzu je mezi zájemcem o kurz a Úřadem práce ČR uzavřena dohoda o rekvalifikaci. Kurz je poté hrazen Úřadem práce ČR. V případě uchazeče o zaměstnání má klient po celou dobu rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a také na úhradu nákladů, které s danou rekvalifikací souvisí. Zájemci o zaměstnání proplácí Úřad práce ČR pouze samotný kurz, tedy zájemcům o zaměstnání nevzniká žádné finanční plnění hrazené Úřadem práce ČR. Existuje také možnost příspěvku zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou rekvalifikovat své zaměstnance (Žižková, 2015). Studium na vysoké nebo střední škole není možné pojmut jako rekvalifikaci (Duková et al., 2013).

Investiční pobídky

Podstatou investičních pobídek je podpora zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a školení nebo rekvalifikace zaměstnanců na nových pracovních pozicích. Zaměstnavateli musí být pro realizaci tohoto nástroje vydáno Úřadem práce ČR rozhodnutí o příslibu investiční pobídky (Loukota, 2013).

Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Jedná se o vytváření dotovaných pracovních míst Úřadem práce ČR na časově omezenou dobu. Uchazeči o zaměstnání jsou umístěni na pracovní pozice, na kterých se provádí údržba obecních a veřejných prostranství, veřejných budov apod. Tato místa jsou vytvářena nejdéle na 24 po sobě jdoucích měsíců. Zaměstnavateli lze poskytnout příspěvek až do výše celkových nákladů na mzdy či platy zaměstnanců umístěných na tato pracovní místa (Zákon č. 435/2004 Sb., § 112).

Společensky účelná pracovní místa

Tato místa se zřizují pro uchazeče o zaměstnání, které nelze umístit jiným způsobem do zaměstnání. Zřizuje je zaměstnavatel a po uzavření dohody s Úřadem práce ČR je možno poskytnout mu příspěvek. Společensky účelná pracovní místa zahrnují i příspěvek pro uchazeče o zaměstnání, který zahájí samostatnou výdělečnou činnost. Výše příspěvku se odvíjí dle podílu nezaměstnaných osob v okrese, kde je žádost podána. Maximální částka může však činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku. Pokud zaměstnavatel zřídí více než 10 pracovních míst, může být poskytován až osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Podmínkou je uzavření jedné dohody na tento počet pracovních míst (Žižková, 2015).

Překlenovací příspěvek

V případě, že je mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce ČR uzavřena dohoda o společensky účelných pracovních místech při zahájení samostatné výdělečné činnosti, lze této osobě samostatně výdělečně činné poskytnout i překlenovací příspěvek. Je poskytován na úhradu provozních nákladů, které se vytvořily v době, na kterou je překlenovací příspěvek poskytnut, nejdéle však na dobu pěti měsíců. Výše měsíčního

příspěvku činí maximálně 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (Loukota, 2013).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

V případě, že zaměstnavateli vzniknou překážky v práci z důvodu dle § 209 odst. 1 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel má snížený odbyt výrobků a nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozpětí týdenní pracovní doby, nebo z důvodu uvedeném v § 207 písm. b) zákoníku práce, kdy nastane situace, že je přerušena práce v důsledku nějaké živelní pohromy, lze poskytnout zaměstnavateli příspěvek na mzdy nebo platy zaměstnanců. Příspěvek může být poskytován do výše 20 % průměrného výdělku zaměstnance, ale maximálně do výše 0,125násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Dohoda o příspěvku musí být nejdříve schválena vládou (Zákon č. 435/2004 Sb., § 115, Zákon č. 262/2006 Sb., § 207, § 209).

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli v případě, že přijme na pracovní místo uchazeče o zaměstnání, který má na Úřadu práce ČR zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout na dobu 3 měsíců a jeho výše činí nejvýše polovinu minimální mzdy (Duková et al., 2013). Dle zákona o zaměstnanosti je zvýšená péče poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří mají zhoršený zdravotní stav, vyšší věk, pečují o děti nebo z dalších vážných důvodů (Zákon č. 435/2004 Sb., § 33).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, který je zaměřen na pomoc zaměstnavateli při změně výroby. V případě, že zaměstnavatel nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu týdenní pracovní doby, může tímto příspěvkem hradit část mzdy nebo platu svých zaměstnanců a to maximálně 6 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance (Duková et al, 2013).

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které zajišťuje Úřad práce ČR, aby získal informace, které jsou potřebné při volbě povolání nebo při realizaci

vhodných nástrojů této politiky zaměstnanosti. Dále také podporování osob, které mají nějaké zdravotní postižení a sdílené zprostředkování zaměstnání s agenturami práce. Poslední jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti, které mohou být i na mezinárodní úrovni a v rámci programů Evropské unie (Loukota, 2013, Zákon č. 435/2004 Sb., §105, § 119, § 120).

1.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je řešení ekonomické a sociální situace osob v důsledku ztráty zaměstnání (Loukota, 2013). Podstatou této politiky je vyplácení podpory v nezaměstnanosti jako dočasného příjmu při výpadku příjmu ze zaměstnání. Zároveň by výše a délka pobírání podpory v nezaměstnanosti měla podněcovat k hledání zaměstnání nového (Duková et al., 2013).

Pokud uchazeč o zaměstnání získal dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. V případě, že žadatel o podporu je poživitelem starobního důchodu, nebo jeho pracovní poměr byl ukončen v posledních 6 měsících před zařazením do evidence pro hrubé porušení dle zákoníku práce, nebo má uzavřený právní vztah v podobě nekolidujícího zaměstnání, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti (Duková et al., 2013).

Doba, po kterou je vyplácena podpora v nezaměstnanosti, se nazývá podpůrčí doba (Žižková, 2015). Délka podpůrčí doby je rozdělena dle věku takto:

- a) *do 50 let věku 5 měsíců,*
- b) *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- c) *nad 55 let věku 11 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., § 43).*

Výše podpory v nezaměstnanosti je dána procentní sazbou. V prvních 2 měsících je vypláceno 65 % z průměrného čistého výdělku, v dalších 2 měsících 50 % z průměrného čistého výdělku a po zbytek podpůrčí doby je to 45 % z průměrného čistého výdělku. Postupné snižování podpory v průběhu evidence je nastaveno proto, aby byl uchazeč více motivován k návratu do zaměstnání. V případě, kdy uchazeč o zaměstnání ukončil poslední pracovní poměr před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání sám nebo dohodou bez vážných důvodů, má nárok pouze na nejnižší sazbu podpory

v nezaměstnanosti, tedy 45 % z průměrného čistého výdělku po celou podpůrnou dobu (Žižková, 2015). Maximálně poskytovaná výše podpory v nezaměstnanosti je také stanovena zákonem o zaměstnanosti, a to 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předcházela kalendářnímu roku, kdy uchazeč o zaměstnání podal žádost o podporu v nezaměstnanosti (Loukota, 2013).

1.2 NEZAMĚSTNANOST

Vlček (2016) uvádí, že nezaměstnaní jsou ti, kteří nepracují, ale aktivně hledají nové zaměstnání a jsou zaevidováni na Úřadu práce ČR. Dříve byla nezaměstnanost chápána pouze jako absence pracovního poměru se snahou získat nové zaměstnání (Tomeš, 2010). Určité skupiny lidí mají k nezaměstnanosti větší tendence. Jsou to lidé s nižším vzděláním a odborností, ale i matky s malými dětmi, mladiství, osoby s nějakým zdravotním omezením a lidé, kterým se blíží odchod do starobního důchodu (Duková et al., 2013). Studenti, ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby invalidní a lidé, kteří z nějakého důvodu nemusí nebo nechtějí pracovat, se neřadí mezi nezaměstnané, ale mezi ekonomicky neaktivní (Vlček, 2016). Nezaměstnanost je možné dělit dle její délky: na krátkodobou, která trvá do třech měsíců, dále na střednědobou trvající do dvanácti měsíců a dlouhodobou nezaměstnanost, která je delší než dvanáct měsíců (Tomeš, 2011). Ukazatelem nezaměstnanosti, který se v České republice využívá od listopadu roku 2012, je podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Jeho výpočet provádí MPSV a realizuje se tímto způsobem:

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100$$

Tento ukazatel je zjišťován pouze z počtu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR. To znamená, že skutečná míra nezaměstnanosti bude vždy o něco vyšší, protože ne všichni nezaměstnaní jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR (Jánošíková, 2017).

Druhým často využívaným ukazatelem nezaměstnanosti je obecná míra nezaměstnanosti. Výpočet provádí Český statistický úřad prostřednictvím Výběrového šetření pracovních sil, a to:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

u - míra nezaměstnanosti v %

U - počet nezaměstnaných

L - počet zaměstnaných (Vlček, 2016).

Obecná míra nezaměstnanosti je například využívána pro mezinárodní srovnání nezaměstnanosti statistickým úřadem EUROSTAT (Jánošíková, 2017).

Přirozenou míru nezaměstnanosti Jánošíková (2017) vysvětluje jako stav, kdy jsou pracovní síly ideálně využity a vyskytuje se pouze nezaměstnanost dobrovolná. Počet volných pracovních míst je vyšší nebo roven počtu nezaměstnaných osob. V opačném případě se jedná o zaměstnanost nedobrovolnou (Vlček, 2016).

1.2.1 Vývoj nezaměstnanosti; porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst v letech 1999–2019

Následující tabulka (Tab. 1) prezentuje počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Strakonice a v rámci celé České republiky v jednotlivých letech od roku 1999 do roku 2019. Ačkoliv byl v roce 2012 počet uchazečů o zaměstnání nižší než v roce 2013, je procentuální výpočet míry nezaměstnanosti roku 2012 vyšší nežli podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Toto je dáno odlišností výpočtu výše uvedených ukazatelů.

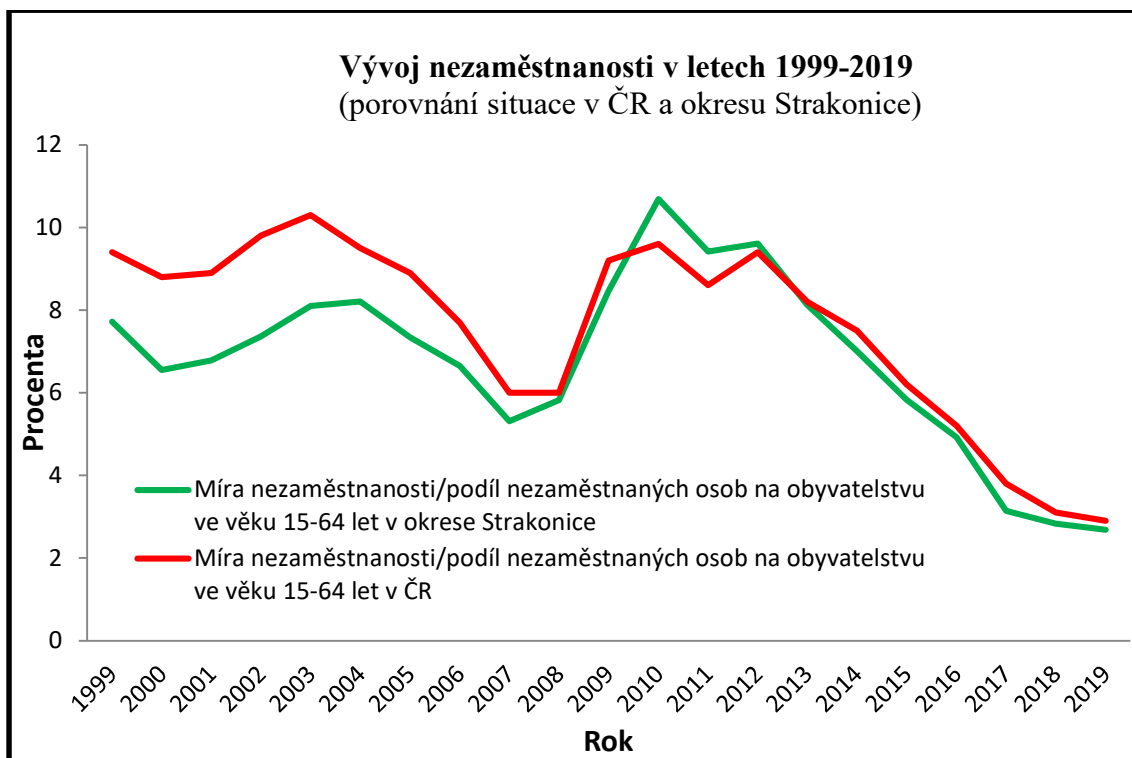
Hlášení volných pracovních míst je v současnosti na libovůli zaměstnavatele. Od 1. 1. 2012 již nevzniká zákonná povinnost zaměstnavatelů hlásit na Úřad práce ČR existenci volných pracovních míst (Neščáková, Marelová, 2013).

Grafické znázornění vývoje nezaměstnanosti v porovnání okresu Strakonice a České republiky vyjadřuje Obr. 1. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst reflektují křivky v následujících grafech (Obr. 2, Obr. 3). V rámci okresu Strakonice je z křivek zřejmé, že počet volných pracovních míst byl za celé uvedené období nižší než počet uchazečů. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Strakonice koresponduje s vývojem v celé České republice, ovšem v roce 2018 došlo ke zlomu a celorepublikově počet volných pracovních míst převýšil počet uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 1: Počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

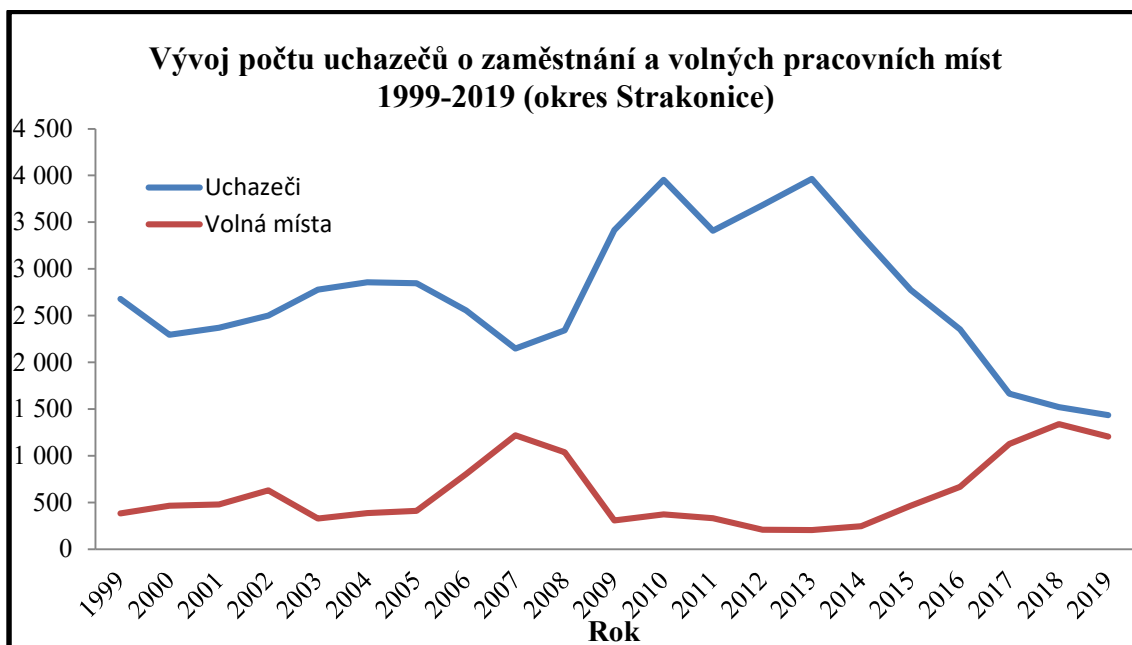
Rok	Okres Strakonice, stav k 31. 12.			ČR, stav k 31. 12.		
	Uchazeči	Volná místa	Míra nezaměstnanosti/podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (%)	Uchazeči	Volná místa	Míra nezaměstnanosti/podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (%)
1999	2 680	383	7,72	487 623	35 117	9,4
2000	2 295	465	6,55	457 369	52 060	8,8
2001	2 370	480	6,78	461 923	52 084	8,9
2002	2 499	630	7,36	514 445	40 651	9,8
2003	2 779	327	8,1	542 420	40 188	10,3
2004	2 858	388	8,21	541 675	51 203	9,5
2005	2 846	409	7,34	510 416	52 164	8,9
2006	2 557	803	6,65	448 545	93 426	7,7
2007	2 148	1 219	5,31	354 878	141 066	6
2008	2 342	1 036	5,82	352 250	91 189	6
2009	3 416	306	8,46	539 136	30 927	9,2
2010	3 954	372	10,69	561 551	30 803	9,6
2011	3 408	330	9,42	508 451	35 784	8,6
2012	3 682	209	9,61	545 311	34 893	9,4
2013	3 967	207	8,12	596 863	35 178	8,2
2014	3 359	247	7,01	541 914	85 739	7,5
2015	2 776	464	5,83	453 118	102 545	6,2
2016	2 352	666	4,92	381 373	132 496	5,2
2017	1 664	1 125	3,14	280 620	216 629	3,8
2018	1 521	1 342	2,83	231 534	324 410	3,1
2019	1 438	1 204	2,69	215 532	340 957	2,9

Zdroj dat: sekundární analýza dat ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících; vlastní zpracování



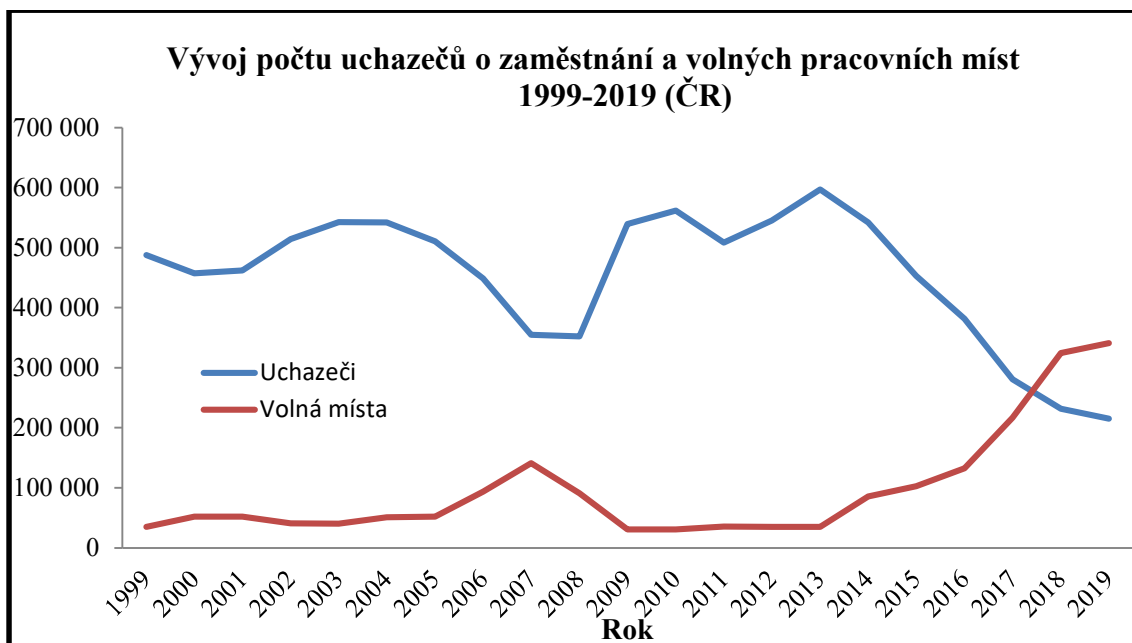
Obrázek 1: Vývoj nezaměstnanosti v letech 1999–2019 – porovnání situace v ČR a okresu Strakonice

Zdroj dat: sekundární analýza dat ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících; vlastní zpracování



Obrázek 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1999–2019 – okres Strakonice

Zdroj dat: sekundární analýza dat ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících; vlastní zpracování



Obrázek 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1999–2019 – celá ČR

Zdroj dat: sekundární analýza dat ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakoniciích; vlastní zpracování

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Dobrovolnou nezaměstnaností označujeme situaci, kdy nezaměstnaný hledá zaměstnání za vyšší mzdové ohodnocení, než za to, které na trhu práce převažuje. Tuto nezaměstnanost ovlivňuje výše podpory v nezaměstnanosti. Pokud je podpůrná doba krátká a podpora nízká, podněcuje nezaměstnané k nástupu do nového zaměstnání (Holman, 2016). Dobrovolně nezaměstnaní jsou i ti, kteří preferují volný čas, nebo lidé, kteří raději čerpají sociální dávky (Vlček, 2016).

O **nedobrovolné** nezaměstnanosti mluvíme v případě, že na trhu práce převažuje počet nezaměstnaných nad počtem volných pracovních míst (Duková et al., 2013).

Skrytou nezaměstnanost popisuje Mareš (2002) jako jev, kdy nezaměstnaní nevyhledávají zaměstnání a ani se neregistrují na Úřad práce ČR. Tito lidé ztratili víru v nové zaměstnání (Duková et al., 2013).

Nepravá nezaměstnanost je taková, kdy je nezaměstnaný v evidenci Úřadu práce ČR a nehledá zaměstnání. Jeho cílem je pouze vyčerpání podpory v nezaměstnanosti (Mareš,

2002). Nebo může současně s evidencí vykonávat nelegální zaměstnání (Duková et al., 2013).

Frikční nezaměstnanost nastává v době, kdy nezaměstnaný přechází z původního zaměstnání do nového s časovou prodlevou. Po tuto dobu je veden jako nezaměstnaný na Úřadu práce ČR (Holman, 2016). Mezi frikčně nezaměstnané patří i osoby, které dokončily vzdělání a hledají vhodné zaměstnání (Vlček, 2016). Tato nezaměstnanost se nevyznačuje nedostatkem volných pracovních míst, ale zájmem nezaměstnaných o zajímavější a finančně výhodnější pracovní pozice (Vlček, 2016).

Strukturální nezaměstnanost vzniká při změnách v ekonomice, kdy některá odvětví mizí z trhu práce a jiná se rozrůstají. Dochází k nerovnováze na trhu práce. Lidé přichází o zaměstnání v důsledku uzavření odvětví, kde pracovali. Na straně druhé dochází k růstu poptávky po jiných profesích, ale tito lidé si musí zvýšit kvalifikaci, čili requalifikovat se (Holman, 2016).

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly, kdy v důsledku zpomalující se ekonomiky dochází k propouštění zaměstnanců ve všech odvětvích. Tento jev může také ovlivnit i ekonomika zahraniční, protože Česká republika je výrazně závislá na poptávce zboží a služeb z jiných zemí (Holman, 2016).

Sezónní nezaměstnanost nastává vlivem střídání ročních období. Typickým příkladem je stavebnictví (Vlček, 2016).

Dlouhodobá nezaměstnanost je ze všech druhů nezaměstnaností nejzávažnější. Jde o nezaměstnanost trvající déle než jeden rok (Tomeš, 2011). Při takto dlouhotrvající nezaměstnanosti dochází k sociálně patologickým jevům, ke ztrátě kvalifikace a pracovních návyků, k existenčním problémům a k dalším nežádoucím jevům (Duková et al., 2013). Na psychiku jedince postiženého ztrátou zaměstnání má tato událost vysoce negativní vliv (Buchtová et al., 2013).

V průběhu dlouhodobé nezaměstnanosti se z nedobrovolné může stát nezaměstnanost dobrovolná. Lidé ztrácejí naději v nové zaměstnání, někteří si zvyknou žít bez zaměstnání a některým se jeví život na sociálních dávkách snadnější (Holman, 2016).

Například Německo, stejně jako Česká republika, považuje za dlouhodobou nezaměstnanost období, kdy jsou lidé bez práce jeden rok a více (Spermann, 2015). V USA je za dlouhodobou nezaměstnanost považována již doba po 27 týdnech nezaměstnanosti (Amadeo, 2019).

1.2.3 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

Na trhu práce se některé osoby uplatňují snadněji a pro některé je participace náročná z důvodu určitých handicapů (Buchtová et al., 2013). Těmto občanům Úřad práce ČR věnuje zvýšenou pozornost a snaží se je umístit do zaměstnání. Jsou to uchazeči o zaměstnání, kteří mají zhoršený zdravotní stav, pečují o děti do 15 let věku, osoby nad 50 let věku, těhotné ženy, absolventi vysokých nebo středních škol a mladiství, kteří nepokračují v přípravě na povolání (Duková et al., 2013).

V této souvislosti je ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání sestaven individuální akční plán. Zde je stanoven postup a časový harmonogram jednotlivých kroků k zapojení uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Klíčovou informací při sestavení je kvalifikace, možnosti a schopnosti a také zdravotní stav uchazeče. Individuální akční plán je tvořen po 5 měsících evidence uchazeče, ale on sám může požádat o sestavení kdykoliv (Loukota, 2013).

Buchtová (2013) předkládá jako další kategorii rizikových skupin nezaměstnaných také romské etnikum. Většina Romů nepovažuje vzdělání jako prioritní a bere jej na lehkou váhu, pro mnohé z nich je nedosažitelné středoškolské vzdělání, natož pak vysokoškolské. Dokonce někteří neukončí ani základní vzdělání. Díky tomu nemají potřebné kvalifikace, těžko získávají zaměstnání a jejich návyk na sociální dávky je stále větší.

1.2.4 Uchazeč o zaměstnání a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR

Práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uchazečem o zaměstnání se stává fyzická osoba, jestliže požádá příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o zprostředkování zaměstnání. Pokud splní podmínky, které stanovuje zákon, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání a je jí zprostředkováváno vhodné zaměstnání (Loukota, 2013). Uchazečem o zaměstnání

nemůže být osoba, která je v pracovní neschopnosti, osoba, která pobírá peněžitou pomoc v mateřství, nebo osoba, která je invalidní ve III. stupni, zde však uvádí zákon výjimky (Zákon č. 435/2004 Sb., § 25). Další bariérou pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je situace, kdy osoba ukončí vhodné zaměstnání, které zprostředkoval Úřad práce ČR, dohodou nebo sama bez vážných důvodů, nebo je pracovní poměr ukončen porušením pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, a to po dobu 6 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání (Loukota, 2013).

Zprostředkování zaměstnání chápeme jako:

- a) *vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly;*
- b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, jež práci přiděluje a dohlíží na její provedení;*
- c) *poradenská činnost v oblasti pracovních příležitostí* (Loukota, 2013, s. 429).

Vhodným zaměstnáním, které zprostředkovává Úřad práce ČR, je zaměstnání, ze kterého vzniká povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pracovní doba musí činit alespoň 80 % týdenní pracovní doby, a pokud není na dobu neurčitou, musí být doba určitá alespoň 3 měsíce. Zaměstnání samozřejmě nemůže být v rozporu se zdravotním stavem uchazeče o zaměstnání. Pokud je evidence uchazeče o zaměstnání delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i to, které není na dobu neurčitou a je kratší než 3 měsíce. Nebo to může být zaměstnání, které činí alespoň 50 % týdenní pracovní doby (MPSV ČR, 2015).

1.3 NEPOJISTNÉ SOCIÁLNÍ DÁVKY

Uchazeč o zaměstnání si také může zažádat o nepojistné sociální dávky (Duková et al., 2013). Od roku 2012 vyplácí Úřad práce ČR nejen podporu v nezaměstnanosti, ale i veškeré nepojistné sociální dávky. Tento krok zjednodušil situaci nejen klientům, ale spolupráce mezi jednotlivými útvary Úřadu práce ČR je díky tomu více efektivní (Práce a sociální politika, 2012).

1.3.1 Dávky pomoci v hmotné nouzi

Pomoc osobám s nedostačujícími příjmy, kterým hrozí sociální vyloučení, upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Poskytovaná pomoc se uskutečňuje prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi. V rámci tohoto probíhá i sociální práce s klienty (Petrášek, 2014). Nedílnou součástí pro stanovení výše dávek v hmotné nouzi je zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (Duková et al., 2013).

Příspěvek na živobytí je měsíčně se opakující dávkou. Nárok na dávku má osoba nebo osoby společně posuzované, jejíž příjem nebo příjem společně posuzovaných osob nedosahuje částky živobytí po odečtení přiměřených nákladů na bydlení. Osoby, které pracují a nejsou pouze pasivními příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi, jsou při posuzování dávky zvýhodněny oproti osobám nepracujícím. Jejich příjem ze závislé činnosti je započítáván pouze ve výši 70 %. Z podpory v nezaměstnanosti, případně z podpory při rekvalifikaci nebo z dávek nemocenského pojištění, se příjem započítává ve výši 80 % (Krebs, 2015).

Doplatek na bydlení je též opakující se dávkou. Poskytuje se, pokud osoba nebo osoby společně posuzované nemají dostatečný příjem na úhradu nákladů na bydlení. Do příjmu je započten i příspěvek na bydlení, který je dávkou ze soustavy dávek státní sociální podpory. Aby mohl vzniknout nárok na doplatek na bydlení, musí být podána žádost o příspěvek na živobytí (Šimák, 2013).

Mimořádná okamžitá pomoc je jednorázovou dávkou pomoci v hmotné nouzi, která je poskytována v mimořádných situacích, kdy je potřeba neodkladného řešení. Dávku lze poskytnout v případě nedostatku financí při hrozbě zdravotní újmy, při mimořádné události (např. živelná katastrofa, požár, ekologická katastrofa apod.), při vydání duplikátů nebo náhradních dokladů, při pořízení předmětů dlouhodobé spotřeby, při vzniku výdajů, které souvisí se vzděláním nezaopatřených dětí, a v situaci, kdy hrozí osobě sociální vyloučení (Petrášek, 2014).

1.3.2 Dávky státní sociální podpory

Dávky státní sociální podpory se poskytují dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (Duková et al., 2013). Současnou podobu získal systém dávek v roce 1995 (Krebs, 2015).

Příspěvek na bydlení je určen osobám nebo rodinám s nízkými příjmy a slouží k pokrytí části nákladů na bydlení. Nárok má držitel nebo nájemník bytové jednotky, ale podmínkou je přihlášení k trvalému pobytu. Dalším předpokladem je, že 30 % příjmů rodiny nebo jednotlivce nedostačuje na zajištění nákladů spojených s bydlením. V Praze je tato hranice stanovena na 35 % příjmů. Současně musí být tyto procentní hranice příjmů nižší než normativní náklady, které stanovuje zákon č. 117/1995 Sb. (Loukota, 2013). Normativními náklady se rozumí průměrné náklady, které jsou dány počtem obyvatel obce a počtem osob v rodině užívající byt dle nájemní smlouvy či počtem osob žijících v bytě v osobním vlastnictví (Krebs, 2015).

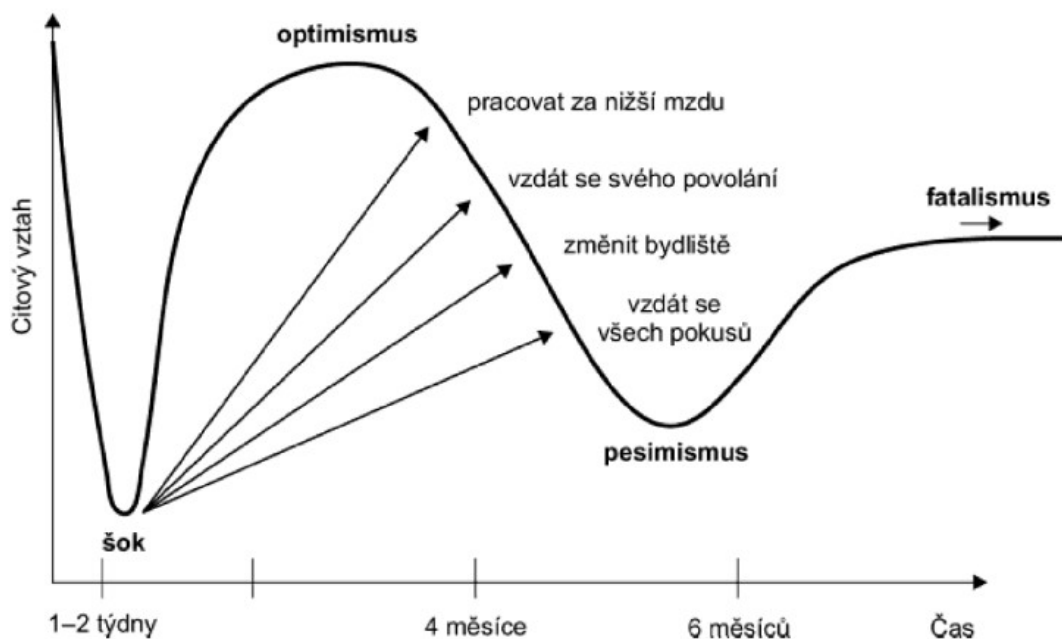
Přídavek na dítě je určen nezaopatřeným dětem, v jejichž rodině klesne příjem pod hranici 2,7 násobku částky životního minima celé rodiny. Posuzován je příjem z předchozího kalendářního čtvrtletí a výše přídavku je určena věkem dítěte (ÚP ČR, 2020a). Do 18 let věku dítěte je dávka vyplácena osobě, která má dítě v přímém zaopatření. Po dosažení zletilosti je zasílána přímo nezaopatřenému dítěti (Loukota, 2013). Krebs (2015) upozorňuje, že přídavek na dítě vynahrazuje rodinám s dětmi část jejich příjmů, kterou vynakládají na zabezpečení a uspokojování potřeb svých dětí. V souvislosti s těmito výdaji mají rodiny s dětmi nižší životní úroveň oproti rodinám bezdětným.

Součástí systému dávek státní sociální podpory jsou dávky, které nesouvisí s nezaměstnaností. Jedná se o rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné (Krebs, 2015).

1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO JEDINCE

Špaténková (2017) uvádí ztrátu zaměstnání jako příkladnou rolovou ztrátu, ale také upozorňuje, že u každého nemusí jít o situaci spojenou s krizí. Každý člověk vnímá určité situace jinak. Záleží na osobnosti člověka, jaké má zkušenosti, vlastnosti a na dalších vnitřních faktorech. Děj, který se uvnitř člověka odehrává po ztrátě zaměstnání, lze rozdělit do pěti etap. První etapou je šok. Jedinec si nechce připustit ztrátu zaměstnání.

Poté šok vystřídá vztek (Vágnerová, 2014). Naopak někteří lidé pocítují uvolnění a těší se z nově nabytého volného času (Špaténková, 2017). V druhé etapě přichází vlna optimismu. Nyní je člověk nejvíce přístupný k aktivnímu hledání nového zaměstnání. Pokud nedojde k získání nového pracovního místa, nastává třetí etapa, a to přechod do dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedinec prochází obdobím pesimismu a přestává hledat nové zaměstnání. Uvažuje, co v minulosti podnikl špatně a co vše se může stát v budoucnosti, cítí se nejistý (Vágnerová, 2014). Ve čtvrté etapě dochází k přizpůsobení životnímu stylu nezaměstnaných. Tato etapa je charakteristická ztrátou naděje v nové zaměstnání, která je důsledkem neúspěšných pokusů o získání nové pracovní pozice. Sebedůvěra nezaměstnaného je oslabena, stává se lhostejným a nečinným vůči této události. Pátá etapa se již týká člověka, který přece jen získal po dlouhodobé nezaměstnanosti nové pracovní místo. Pro takového jedince je těžké přizpůsobit se roli zaměstnaného po nečinnosti v nezaměstnanosti. Je nedůvěřivý a nejistý. Krize z nezaměstnanosti se tak může proměnit v krizi z nového zaměstnání. Harrisonova křivka (Obr. 4) odráží výše popsané etapy po ztrátě zaměstnání (Špaténková, 2017).



Obrázek 4: Harrisonova křivka emočního prožívání nezaměstnanosti

Zdroj: Špaténková, 2017

1.4.1 Psychické a fyzické důsledky nezaměstnanosti

S nezaměstnaností jsou také spojeny zdravotní potíže. Může se jednat o bolesti hlavy, zvýšenou únavu, poruchy spánku, trávicí potíže, ale i narušení imunity nezaměstnaného (Vágnerová, 2014). Další výzkumy však také ukazují, že zdravotní potíže jsou zapříčiněny nadměrným užíváním alkoholu, kouřením a nízkou tělesnou aktivitou v období nezaměstnanosti (Buchtová, 2016). Napětí zapříčiněné ztrátou zaměstnání totiž vede u nezaměstnaných ke zvýšení užívání psychofarmak, drog, alkoholismu a někteří podléhají gamblerství. V nejkrajnější situaci zde hrozí i sebevraždné konání (Vágnerová, 2014). Nejvíce ohrožení sebevraždou jsou dlouhodobě nezaměstnaní, nejvyšší riziko je v prvních pěti letech po ztrátě zaměstnání (Milner et al., 2013).

Ztráta zaměstnání je zdrojem neustálého stresu, který má nežádoucí vliv na psychiku člověka. Lidé bez práce přichází o sebeúctu, cítí se zbyteční a závislí na ostatních (Boleloucký, 2013). Také velice často propadají depresím a úzkostným stavům (Eersel et al., 2020).

Nezaměstnaní lidé vnímají čas jinak, jeví se jim, že plyne pomaleji oproti dobám, kdy chodili do práce. Velkou část tohoto času prožívají neaktivně. Jen pár z nich se věnuje aktivněji svým koníčkům nežli v době, kdy byli ještě zaměstnaní. Jsou však omezeni po finanční stránce. Alespoň částečným východiskem z tohoto stavu je dodržování denního režimu, jako když chodili do zaměstnání, tomuto říkáme obranný mechanismus (Matoušek et al. (eds.), 2010).

1.4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Po ztrátě zaměstnání dochází k přetřhání vztahů, které si člověk utvořil se svými spolupracovníky. Bývalí kolegové již nemají společné zájmy a kontakty mezi nimi jsou méně časté až nulové. Na straně propuštěného se objevují pocity zahanbení, nespravedlnosti a podřadnosti (Vágnerová, 2014). Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více pozbývá pracovní potenciál a návyky (Matoušek et al. (eds.), 2010). Navíc lidé, kteří mají nízkou kvalifikaci, jsou opakovaně nezaměstnaní a podléhají dlouhodobé evidenci. Tito nepracující propadají sociálně patologickým jevům. Páchají činy, které nejsou slučitelné se společenskými normami, způsobují finanční škody, nebo se dopouští kriminálního chování (Fischer, Škoda, 2014). Muži vnímají ztrátu zaměstnání hůře nežli ženy, protože u mužů se předpokládá finanční zajištění jejich rodiny (Vágnerová, 2014).

Například mladí lidé reagují na ztrátu zaměstnání jinak, neboť jim chybí vypěstované pracovní návyky a výplata podpory v nezaměstnanosti bez jakékoliv aktivity se jim může zdát atraktivní. Často jsou finančně podporováni i rodiči a nemají potřebu hledání nové pracovní pozice (Vágnerová, 2014).

1.4.3 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou samozřejmě nese i ekonomické důsledky. Ztráta zaměstnání vede ke snížení příjmů a to zase ke změně sociálního statusu. Pro mnohé z nezaměstnaných je ponižující být příjemcem podpory v nezaměstnanosti či jiných nepojistných sociálních dávek (Vágnerová, 2014). Spotřeba, na kterou byla domácnost zvyklá, musí být značně omezena. V rodině mohou vznikat spory z neustálé a nezvyklé přítomnosti nezaměstnaného. Napětí zde potom negativně působí hlavně na děti (Vágnerová, 2014). Je důležité, aby rodina byla pro nezaměstnaného oporou a dodávala mu jistotu. V případě, že sama situaci nezvládá, je možnost navštívit odborníka. V některých rodinách se nezaměstnanost opakuje po generace a jejich život je financován sociálními dávkami (Matoušek et al. (eds.), 2010).

1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO SPOLEČNOST

1.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nejen dlouhodobá nezaměstnanost, ale jakákoliv nezaměstnanost, zatěžuje státní rozpočet. Mandatorní výdaje směřující k nezaměstnaným jsou značné samy o sobě a navíc je doprovází skutečnost, že lidé nehradí ze mzdy odvody na zdravotní a sociální pojištění. Tudíž to pro stát znamená dvojitě náklady (Buchtová, 2013). Dalším důsledkem této problematiky je, že v případě vysoké nezaměstnanosti se v dané zemi vyrábí pod hranicí produkčních možností, protože není využito maximum pracovních sil, a to má dopad na celou společnost (Jánošíková, 2017).

1.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost je nežádoucí nejen pro samotného jedince, ale i pro celou společnost. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti vznikají sociálně patologické jevy, jejichž řešení je další výdajovou položkou státního rozpočtu. Nezaměstnanost doprovází nadměrná konzumace alkoholu, kouření, užívání drog, užívání léků, z čehož plyne rostoucí nemocnost, dále také zvýšená zločinnost, agrese, rasismus a někdy i prostituce

(Buchtová, 2013). Výzkumy dokazují, že existuje souvislost mezi nezaměstnaností a majetkovou kriminalitou. Zvýší-li se míra nezaměstnanosti o jedno procento, zvyšuje se i majetková kriminalita, a to o jedno až dvě procenta. S dlouhodobou nezaměstnaností narůstá násilná trestná činnost (Nordin, Almén, 2016).

1.6 MOŽNÉ PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Kotýnková (2007) uvádí jako jednu z možných příčin dlouhodobé nezaměstnanosti skutečnost, že výše sociálních dávek je demotivační k hledání zaměstnání. Obzvláště u osob, které mají nedostatečnou kvalifikaci a více dětí a jejich mzda by dosahovala stejných nebo nižších částek (Kotýnková, 2007). Jako další možné příčiny Zormanová (2017) předkládá etnické rozdíly a návrat z výkonu trestu. Někteří bývalí vězni uvedli, že je pro ně obtížné vyžít s nižším příjmem z legální činnosti (Lilja, 2019). Také osoby nad 50 let a rodiče samoživitelé inklinují k dlouhodobé nezaměstnanosti (Sirovátka, 2014).

Dalšími možnými příčinami mohou být exekuce a nepříznivý zdravotní stav uchazečů o zaměstnání, o kterých pojednávají následující kapitoly.

1.6.1 Exekuce

Internetový portál Finanční vzdělávání (2020), který zřídila Česká bankovní asociace, definuje exekuce takto: *Je to státem povolený způsob vymáhání dluhů, pro který jsou také státem stanovena pravidla. Právě pravidla, která zahrnují přesně definovaný postup i práva a povinnosti všech zúčastněných včetně exekutorů odlišují exekuci od nikým neřízeného vymáhání dluhů, které nabízejí a také provádějí některé firmy* (Finanční vzdělávání, 2020). Exekuci provádí exekutor a musí se řídit především zákonem č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (Exekutorská komora ČR, 2020).

Janda (2013) ve své knize sděluje, že nejčastější příčinou zadlužování je sociální postavení ve společnosti či snaha o dosažení nějakého nesplněného snu. Autor také předpokládá, že další příčinou je nedostatečná finanční gramotnost dlužníků (Janda, 2013). Dle průzkumu organizace OECD bylo zjištěno, že Česká republika mezi 30 státy skončila na 20. pozici při posuzování finanční gramotnosti, nejlépe se umístila Francie

a nejhůře Polsko (Evropská unie, 2019). Fatální chybou dlužníků je splácení půjčky půjčkou, kdy je sjednávána jedna půjčka za druhou za stále méně výhodnějších smluvních podmínek (Janda, 2013). Při snaze splácet věřitelům půjčky je pro mnohé dlužníky nemožné odkládání úspor do budoucna a při neočekávaných událostech, jako je například ztráta zaměstnání nebo nemoc, si lidé často sjednávají další půjčky a dostávají se do dluhové spirály (Partners, 2013). Nejnebezpečnější možností, jak se dostat do dluhové pasti, jsou půjčky od lichvářů, kteří nabízejí zapůjčení peněz za mimořádně vysoké úrokové sazby (Janda, 2013).

Dle posledních zveřejněných informací Exekutorské komory ČR bylo v roce 2018 v České republice 821 tisíc obyvatel v exekuci, z čehož mělo 489 tisíc obyvatel 3 a více exekucí a 159 tisíc dokonce více jak 10 exekucí. Celková vymáhaná jistina činila tento rok 297 miliard Kč (Hábl, 2020). Generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková uvedla, že každý čtvrtý uchazeč o zaměstnání v evidenci nezaměstnaných má exekuci (ČTK, 2018). Exekuci podléhají jen některé dávky, a to příspěvek na dítě, rodičovský příspěvek a také podpora v nezaměstnanosti. Nelze provádět srážky z dávek pomoci v hmotné nouzi, pohřebního, porodního, příspěvku na bydlení a dávek sociální péče. Dále lze srážet z příjmů, které nejsou v kompetenci Úřadu práce ČR. Jde o mzdu či plat, důchod, peněžitou pomoc v mateřství, nemocenskou a další (Moneta, 2020).

V situaci, kdy dlužník není schopen své finanční závazky splácet a jsou již 30 dnů po splatnosti a současně dluží alespoň dvěma věřitelům, se jedná o platební neschopnost. Druhou formou úpadku je situace, kdy dlužník má také alespoň dva věřitele a jeho dluh je vyšší nežli jeho majetek, zde jde o předlužení (Justice, 2020a). Pokud dlužník splňuje jednu z těchto forem, může svou životní situaci začít řešit podáním žádosti o oddlužení u insolvenčního soudu (Zákon č. 182/2006 Sb., § 389).

1.6.2 Nepříznivý zdravotní stav uchazeče o zaměstnání

Zákon o důchodovém pojištění definuje nepříznivý zdravotní stav takto: *Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok* (Zákon č. 155/1995 Sb., § 26). V případě, že se osobě sníží její pracovní schopnost ze zdravotních příčin alespoň

o 35 %, je invalidní. V našem důchodovém systému rozlišujeme tři stupně invalidity. Pokud má osoba pokles pracovní schopnosti ze zdravotních důvodů alespoň o 35 %, ale nejvíce o 49 %, jde o invaliditu v prvním stupni. Pokles pracovní schopnosti ze zdravotních důvodů alespoň o 50 %, ale nejvíce o 69 %, jde o invaliditu ve druhém stupni. Při snížení pracovní schopnosti ze zdravotních důvodů alespoň o 70 % se jedná o invaliditu ve třetím stupni (Krebs, 2015). Osoba, která je schopna vykonávat zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale vzhledem k jejímu dlouhodobému nepříznivému zdravotnímu stavu není možné, aby tato osoba byla schopna provádět stávající profesi, využít svou kvalifikaci či získat novou, je osobou zdravotně znevýhodněnou (ČSSZ, 2020).

Uchazeči o zaměstnání s nějakým zdravotním handicapem mají zhoršené podmínky při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé se obávají, že by tito zaměstnanci nebyli stejně výkonní jako lidé zdraví (Vágnerová, 2014). Zřizovatelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením Lenka Kohoutová uvedla v rozhovoru, že se stále dostatečně nedaří zapojovat osoby se zdravotním omezením na trhu práce. Také upozorňuje na předsudky zaměstnavatelů o nižší výkonnosti těchto osob (Strouhalová, Čihák, 2015).

1.7 PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ

Projekty pro dlouhodobě nezaměstnané jsou financovány Evropskou unií z Evropského sociálního fondu pomocí Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Tento operační program spravuje MPSV ČR (ESF ČR, 2020). Realizátorem projektů je Úřad práce ČR (ÚP ČR, 2020d).

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) je projekt, který je uskutečňován v období od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Jak napovídá název tohoto projektu, věnuje se uchazečům o zaměstnání s evidencí na Úřadu práce ČR delší než jeden rok a usiluje o jejich návrat na trh práce, ale také osobám, které jsou touto dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy z důvodu nahromadění určitých handicapů. Dále se také věnuje uchazečům, kteří mají nízkou kvalifikaci a jsou v posledních 3 letech opakovaně v evidenci ÚP ČR. Cíle projektu jsou:

- *zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných UoZ,*
- *prevence nelegální práce,*
- *začleňování dlouhodobě evidovaných UoZ se sociálním znevýhodněním na volný trh práce,*
- *podpora cílové skupiny komplexním poradenstvím a posilováním motivace ke změně,*
- *podpora pracovních míst (ÚP ČR, 2020e).*

Projekt **Práce a život v Jihočeském kraji** je určen dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání pouze v Jihočeském kraji, na rozdíl od projektu PDU, který je celorepublikový. Je uskutečňován poměrně dlouhou dobu, a to od 1. 12. 2015 a bude ukončen na konci června roku 2020. Projekt je také určen uchazečům, kteří jsou v evidenci opakovaně, a jejich poslední evidence trvá alespoň 5 měsíců. Zaměření tohoto projektu je především na podporu sebevědomí, nalezení pracovního potenciálu a pomoc s řešením osobních situací, které jsou překážkou participace na trhu práce (ÚP ČR, 2020f).

Se sousedy II (Zaměstnanost venkova v Jihočeském kraji) je opět projekt určen pro Jihočeský kraj. Byl spuštěn 1. 12. 2015, ukončení je naplánováno na 31. 5. 2021. Není přímo určen pro dlouhodobě evidované uchazeče, ale pro osoby z venkova, které mají špatnou dopravní dostupnost do míst potenciálního zaměstnání. Tento handicap je často spojen s dlouhodobou nezaměstnaností, se ztrátou pracovního potenciálu, s péčí o osobu závislou aj. (ÚP ČR, 2020g).

2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti klientů evidovaných na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakoniciích. Dále v návaznosti na tuto problematiku analyzovat dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a navrhnout možná řešení.

2.2 HYPOTÉZY

Pro dosažení výše zmíněného cíle práce byly stanoveny následující hypotézy:

H1: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR jsou exekuce.

H2: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR je nepříznivý zdravotní stav.

2.3 OPERACIONALIZACE POJMŮ

Dlouhodobá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy je uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR jako nezaměstnaný déle než jeden rok (Tvrdouš, 2011).

Klient či uchazeč o zaměstnání je osoba, která požádala některou z krajských poboček Úřadu práce ČR o zprostředkování zaměstnání a splněním zákonné podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání (ÚP ČR, 2020b).

Úřad práce ČR je správní úřad s celostátní působností a jeho nadřízeným orgánem je MPSV ČR. Tento úřad se mimo jiné zabývá evidencí uchazečů o zaměstnání, výplatou podpor v nezaměstnanosti a těmto osobám zprostředkovává zaměstnání (ÚP ČR, 2020c).

Exekuce je vymožení závazku, který dlužník neuhradil dobrovolně (Justice, 2020b).

Nepříznivý zdravotní stav definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti takto: *Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 67). Uchazeč o zaměstnání má povinnost sdělit Úřadu práce

ČR informace o svém zdravotním omezení, případně se podrobit lékařské prohlídce na žádost Úřadu práce ČR, přičemž lékař vydá výstupní lékařský posudek. Znalost zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání Úřadem práce ČR je nutná k vyhledávání vhodného zaměstnání pro evidovaného (ÚP ČR, 2020b).

3. METODIKA

3.1 POUŽITÁ METODIKA A TECHNIKA SBĚRU DAT

K získání dat pro bakalářskou práci byla zvolena strategie kvantitativního výzkumu z důvodu oslovení co nejvyššího počtu respondentů metodou dotazování.

Kozel et al. (2011) ve své knize uvádí, že *kvantitativní výzkum se zabývá získáváním dat o četnosti výskytu něčeho, co již proběhlo nebo se děje právě nyní. Účelem kvantitativního výzkumu je získat měřitelná číselná data* (Kozel et al., 2011, s. 158). Data, která získáme z kvantitativního výzkumu, jsou statisticky zpracovatelná a vyhodnotitelná (Tahal, 2017). Disman (2011) uvádí, že účelem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz. Podstatou kvantitativního výzkumu je dedukce, která poukazuje na nějaký jev, který je převeden do hypotéz, z nichž lze vyvodit proměnné. Data, která jsou získána, slouží k otestování hypotéz. Výsledkem jsou přijaté či zamítnuté hypotézy (Disman, 2011). Hypotéza je vyjádřena oznamovacím výrokiem, nikoliv tázacím, a musí být ověřitelná. Dále musí být v hypotéze vyjádřen vztah mezi dvěma proměnnými (Chráška, 2016). V případě dotazování platí, že čím vyšší je počet respondentů, tím přesnější jsou statistické výsledky (Kozel et al., 2011).

Nejdříve byla provedena sekundární analýza dat ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakoniciích, o struktuře nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných osob. Dále byla prostřednictvím dotazníkového šetření s dlouhodobě nezaměstnanými získána data. Byla zvolena technika vlastního dotazníku, který je přílohou 1. Baum (2014) uvádí, že postup, kdy jsou využity dotazníky, je nejrozšířenější technikou. Jde o předem připravený formulář, do kterého respondenti zaznamenávají své odpovědi. Dotazníkové šetření doprovází řada výhod, ale i nevýhod. Jistě je výhodou oslovení velkého počtu respondentů během krátkého času, také že jej lze zpracovat pomocí dostupných statistických programů a že dotazování není ovlivněno tazatelem. Mezi nevýhody patří skutečnost, že ne všichni respondenti musí pochopit uvedené otázky a odpovědi respondentů mohou být vytržené ze souvislostí (Baum, 2014).

3.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Po provedení sekundární analýzy dat o struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob ze statistik krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících, byl proveden totální výběr a bylo zjištěno 256 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo nutné vyřadit osoby, které jsou v dočasné neschopnosti a na pravidelné kontakty na Kontaktní pracoviště ve Strakonících z tohoto důvodu nedochází. Celkem bylo tedy dosažitelných 147 uchazečů o zaměstnání. Ve spolupráci s odbornými poradkyněmi pro zprostředkování zaměstnání uvedeného pracoviště Úřadu práce ČR bylo dlouhodobě evidovaným uchazečům předáno 138 dotazníků z důvodu, že někteří dlouhodobě evidovaní byli během doby, kdy probíhal výzkum, z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazeni. Výzkum probíhal v období od 3. 2. 2020 do 4. 3. 2020, a to z důvodu, že během tohoto intervalu by měl mít každý uchazeč absolvovanou pravidelnou schůzku se svou odbornou poradkyní pro zprostředkování zaměstnání. Po provedené kontrole bylo možné využít 76 dotazníků ze 138 vydaných, což odpovídá 55% návratnosti.

3.3 ETIKA VÝZKUMU

Etika výzkumu je při samotném sběru dat jeho nedílnou součástí. Dohnalová (2014) upozorňuje na několik pravidel k etickému chování výzkumníků. Je důležité zachovat soukromí účastníka a diskrétnost získaných dat. Výzkumník by měl být vůči osobám, které jsou součástí jeho výzkumu, obzvláště citlivý, aby nebyla tímto negativně ovlivněna jejich osobnost. V případě, že bude mít účastník výzkumu zájem o výsledky, je vhodné je sdělit vhodnou formou. Aktér výzkumu by měl být seznámen s povahou studie buď ústně, nebo písemně (Dohnalová, 2014). Nicméně Hendl (2005) uvádí, že mnoho výzkumů by nebylo možné zrealizovat, pokud by výzkumníci nezamlčeli zkoumaným jedincům část z pravdy o výzkumu.

Vyplňování dotazníků uchazeči o zaměstnání probíhalo zcela anonymně a bez přítomnosti zaměstnanců Úřadu práce ČR. Ve vstupní hale budovy Úřadu práce ČR byla připravena uzavřená schránka pro vhození vyplněného dotazníku. Před vyplněním byli uchazeči o zaměstnání seznámeni v úvodní části dotazníku s jeho účelem, s jeho anonymitou a byli ujištěni, že poskytnuté informace budou využity výhradně pro potřeby bakalářské práce.

3.4 POPIS METODY STATISTICKÉHO VYHODNOCENÍ DAT

Data, která byla získána pomocí dotazníkového šetření, byla zakódována a zaznamenána do datové matice v tabulkovém procesoru Microsoft Excel.

Kódovány jsou ty odpovědi, které respondenti zvolili z předem připravených možností v dotazníku. Každé odpovědi je přiřazen symbol, většinou číselnou formou. Předem musí být připravený kódovací klíč, aby nedošlo ke znehodnocení získaných dat. Po vytvoření vznikne datová matice, která je následně využita ke statistickému zpracování (Reichel, 2009).

Z datové matice byly vytvořeny kontingenční tabulky skutečných a očekávaných četností odpovědí, taktéž v programu Microsoft Excel. Vyhodnocení dat bylo provedeno funkcí chí-kvadrát pomocí doplňku Real Statistics, který je volně přístupný ke stažení. Vypočítaná hladina významnosti (p-hodnota) byla porovnána se stanovenou hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

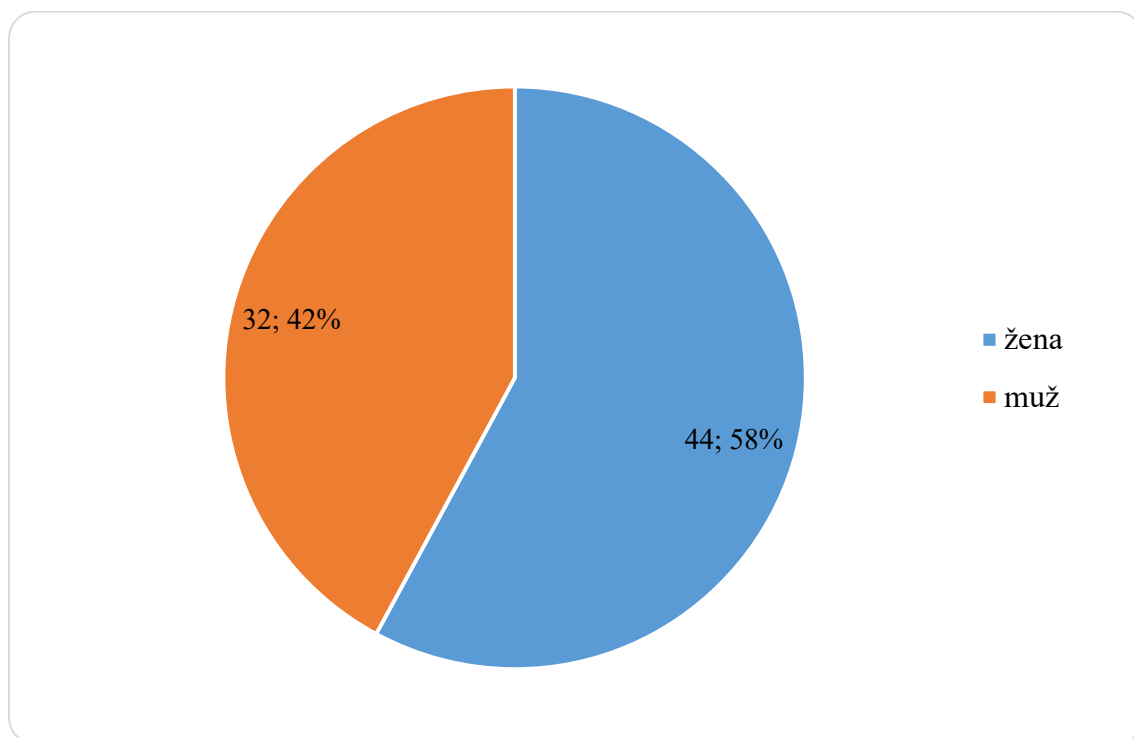
Test dobré shody chí-kvadrát prověřuje, zda se skutečné četnosti získané výzkumem odlišují od očekávaných četností, které odpovídají nulové hypotéze. Čím vyšší je tento rozdíl, tím je nižší pravděpodobnost, že je rozdíl náhodný (Chráška, 2016).

4. VÝSLEDKY

4.1 POPISNÁ STATISTIKA

Tato kapitola bakalářské práce je věnována prezentaci výsledků, které byly ve výzkumu získány. Výzkumné studie se zúčastnilo 76 respondentů, kteří jsou dlouhodobě evidovanými uchazeči krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících. Výsledky jsou znázorněny v grafech a jsou uvedeny v relativních a absolutních četnostech. Kozel et al. (2011) vysvětluje, že absolutní četnost je součet jednotlivých odpovědí a relativní četnost je procentuální vyjádření těchto odpovědí vůči celému výzkumnému souboru.

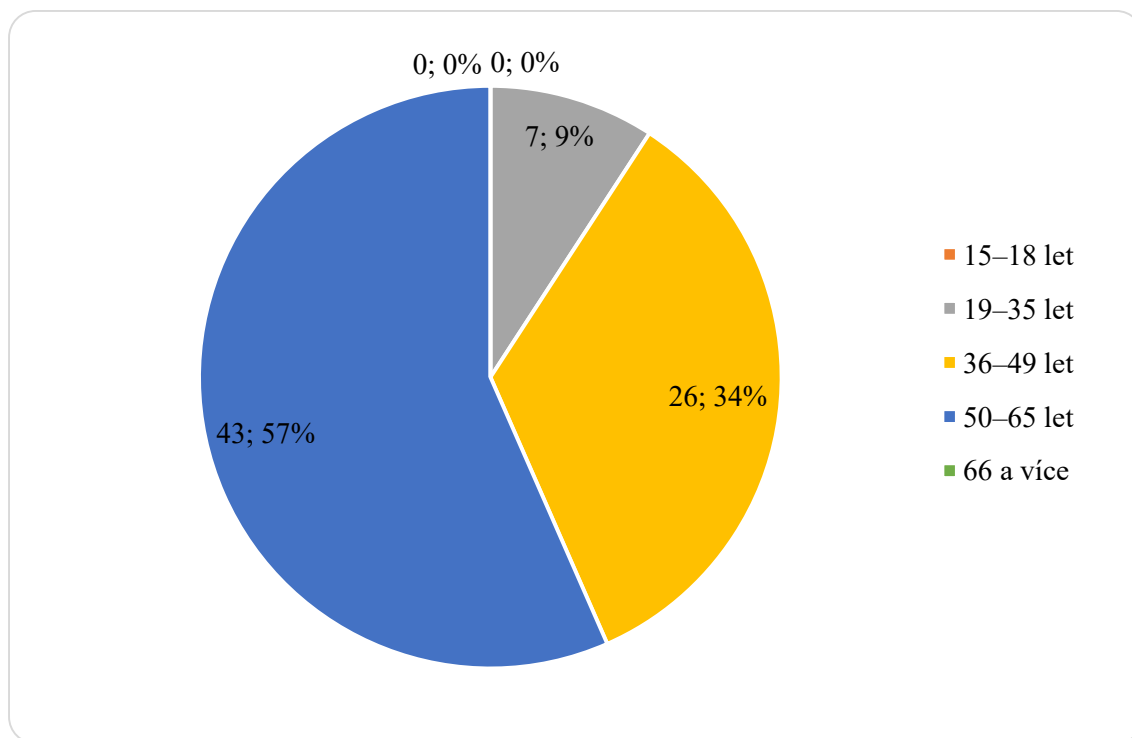
Obrázek 5 prezentuje rozdělení dle pohlaví dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Z grafu je zřejmé, že z celkového počtu 76 respondentů bylo více žen, a to 44.



Obrázek 5: Rozdělení respondentů dle pohlaví

Zdroj: vlastní výzkum

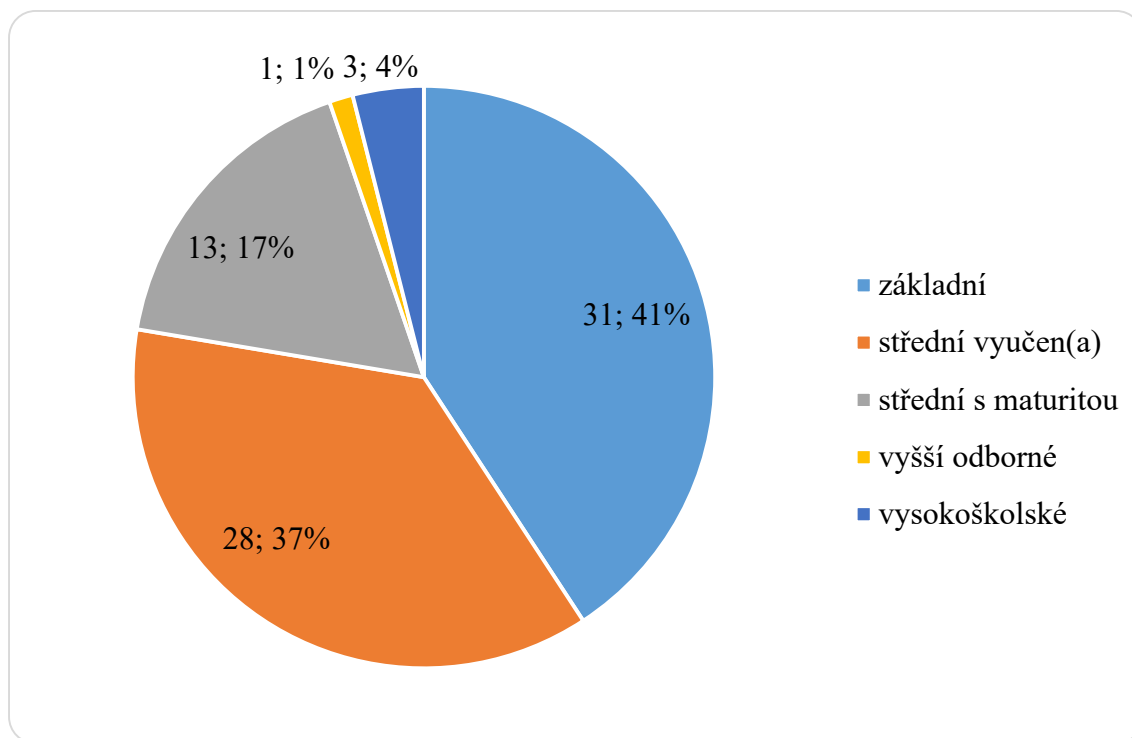
Obrázek 6 informuje o věkovém složení respondentů. Nejvíce dlouhodobě evidovaných je ve věku 50–65 let, fakticky tedy 43 nezaměstnaných. Poté následují respondenti ve věku 36–49 let, konkrétně 26 osob. Ve věku 19–35 let je pouze 7 nezaměstnaných. Věkové kategorie 15–18 let a 66 let a více nejsou zastoupeny ani jedním respondentem.



Obrázek 6: Rozdělení respondentů dle věkové kategorie

Zdroj: vlastní výzkum

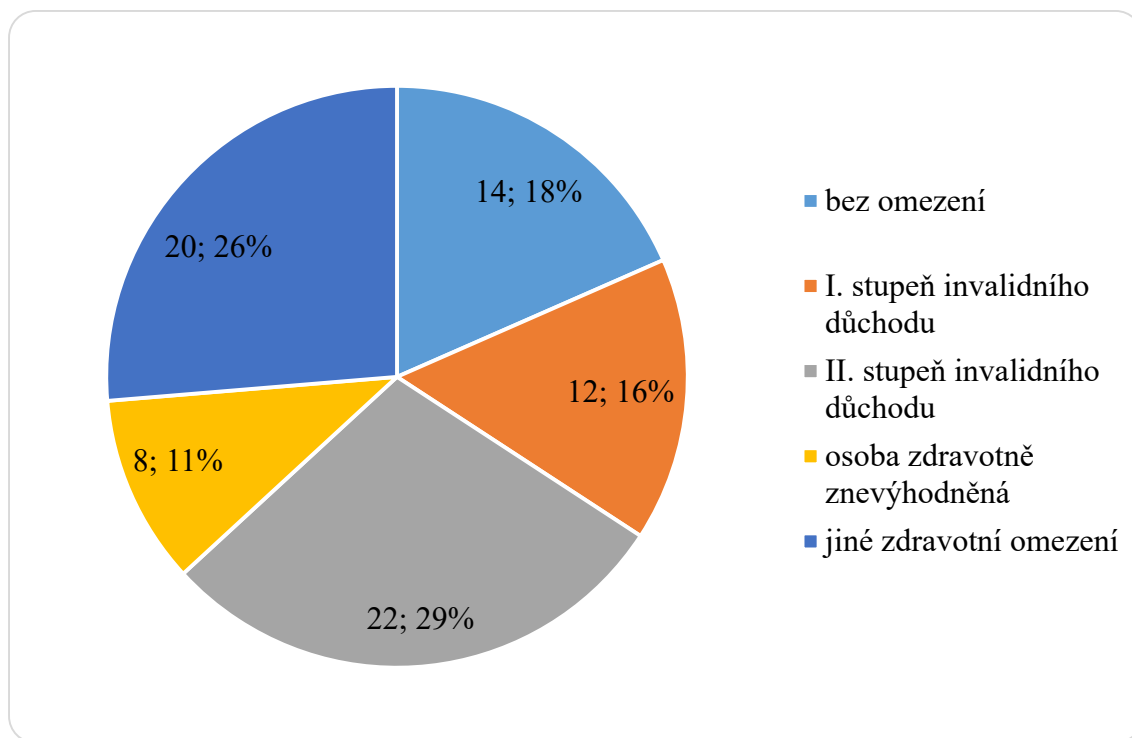
Z Obrázku 7 je zřejmé, že největší počet dlouhodobě evidovaných uchazečů má základní vzdělání, a to 31 osob. 28 respondentů uvedlo, že jsou vyučeni. 13 respondentů dokončilo středoškolské vzdělání s maturitou. 3 respondenti mají vysokoškolské vzdělání a 1 vyšší odborné.



Obrázek 7: Rozdělení respondentů dle vzdělání

Zdroj: vlastní výzkum

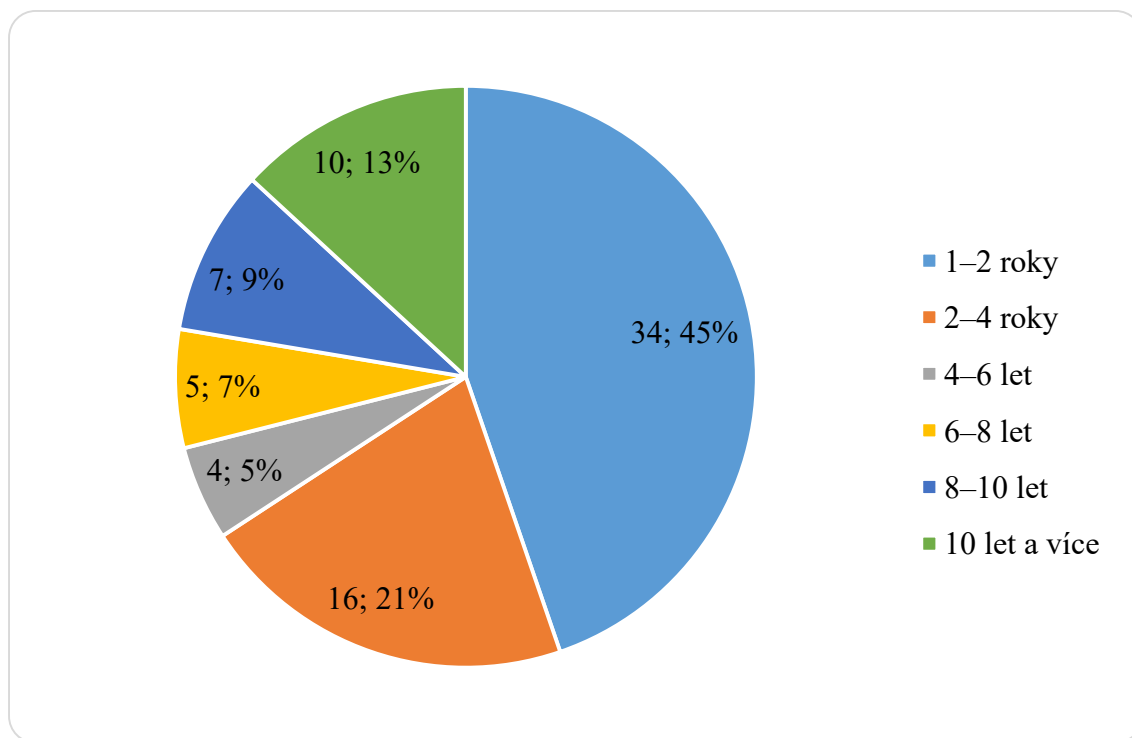
Na Obrázku 8 je patrné, že pouze 14 respondentů označilo, že nemá žádné omezení a 62 respondentů uvedlo, že má nějaké zdravotní omezení. Konkrétně 12 osob je invalidních v I. stupni, 22 osob je invalidních ve II. stupni, 8 respondentů je osobou zdravotně znevýhodněnou a 20 osob uvedlo, že má jiné zdravotní omezení.



Obrázek 8: Rozdělení respondentů dle zdravotního stavu

Zdroj: vlastní výzkum

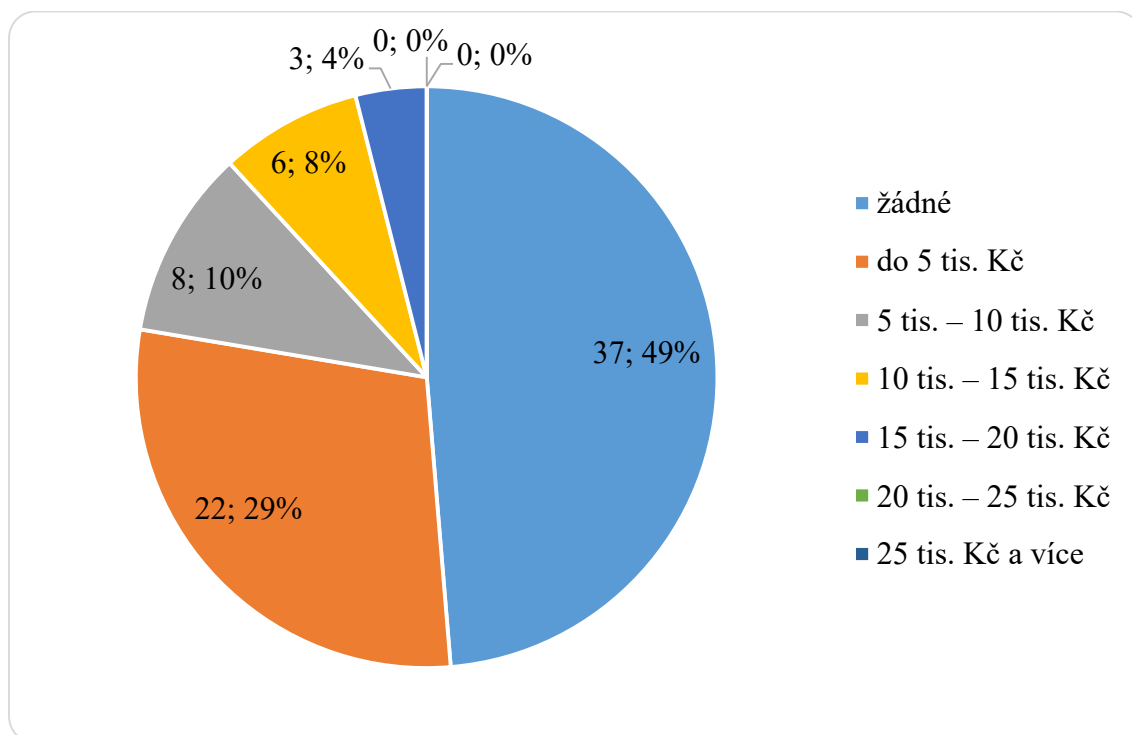
Obrázek 9 představuje délku evidence dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR. 34 respondentů je v evidenci v délce 1–2 roky, 16 respondentů v délce 2–4 roky, 10 respondentů v délce 10 let a více, 7 respondentů v délce 8–10 let, 5 respondentů v délce 6–8 let a 4 respondenti v délce 4–6 let.



Obrázek 9: Rozdělení respondentů dle délky evidence na Úřadu práce ČR

Zdroj: vlastní výzkum

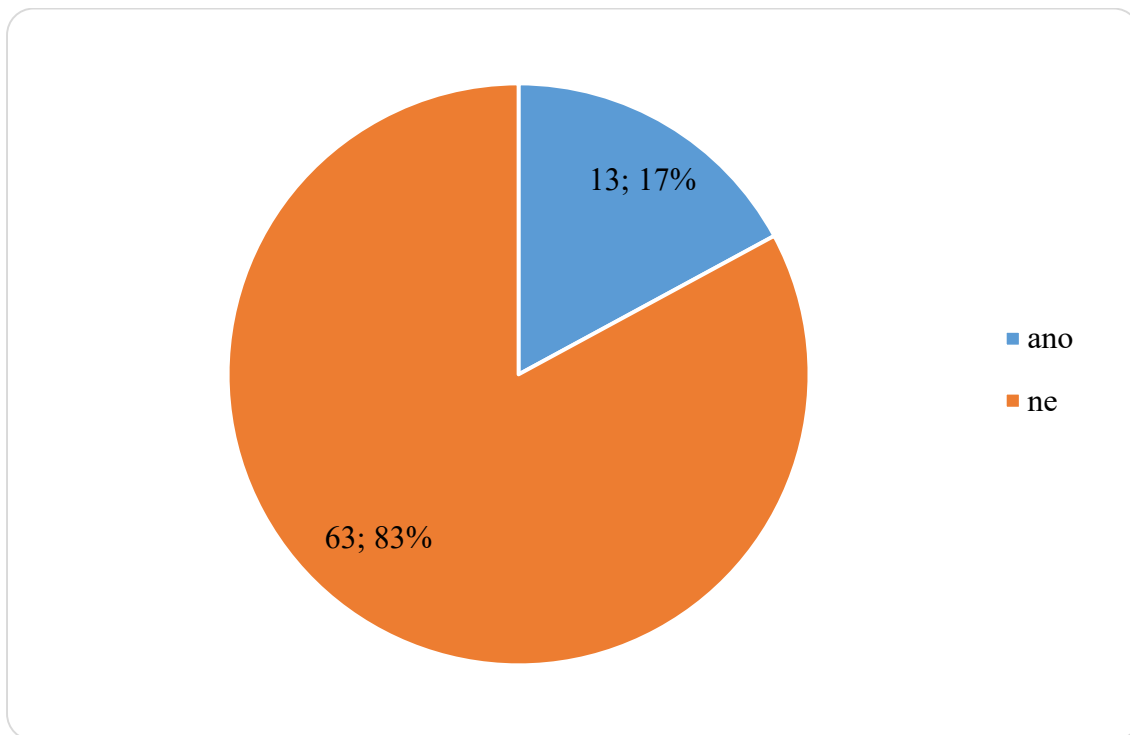
Z Obrázku 10 je patrná výše dávek, které dlouhodobě evidovaní uchazeči čerpají od Úřadu práce ČR. 37 respondentů uvedlo, že nečerpá žádné dávky. 22 uchazečů čerpá dávky do výše 5 tis. Kč, 8 uchazečů čerpá dávky v rozmezí 5 tis. – 10 tis. Kč, 6 uchazečů čerpá dávky v rozmezí 10 tis. – 15 tis. Kč, 3 uchazeči čerpají dávky v rozmezí 15 tis. – 20 tis. Kč. Další dvě možnosti (20 tis. – 25 tis. Kč a 25 tis. Kč a více) nebyly zvoleny žádným respondentem.



Obrázek 10: Rozložení dávek, které dlouhodobě evidovaní uchazeči čerpají na Úřadu práce ČR

Zdroj: vlastní výzkum

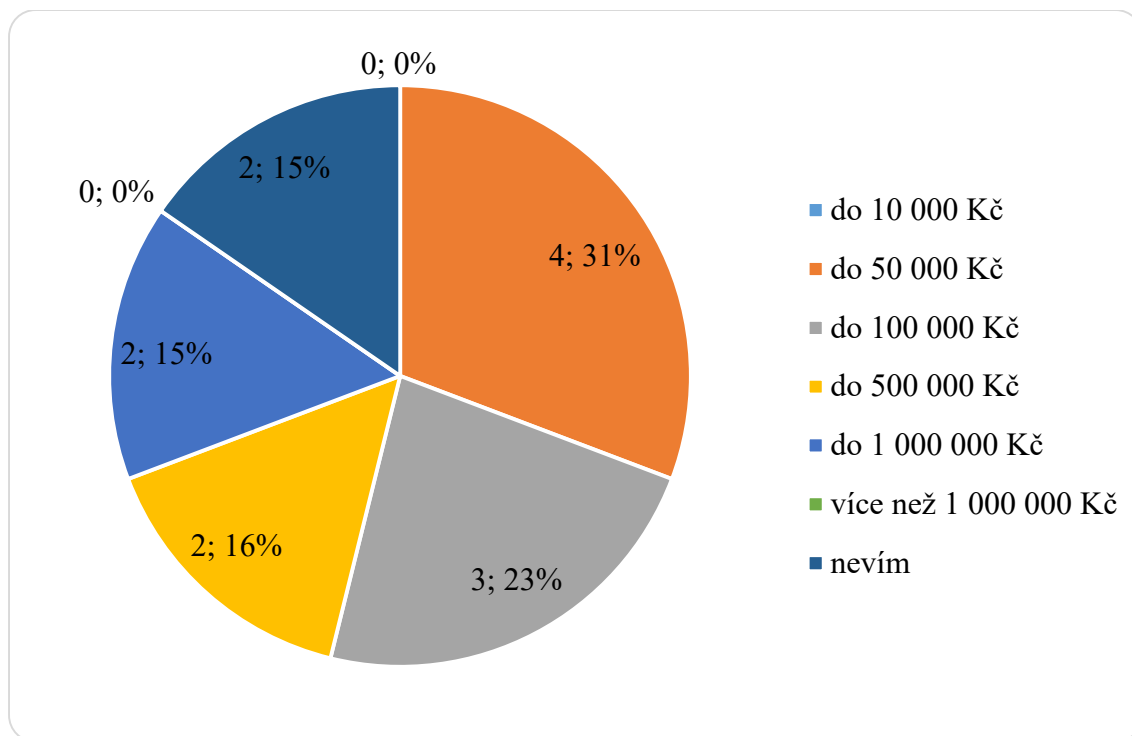
Jak popisuje Obrázek 11, 63 respondentů uvedlo, že nemá exekuci či insolvenční. 13 respondentů ze 76 přiznalo, že exekuci či insolvenční má.



Obrázek 11: Exekuce a insolvence dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní výzkum

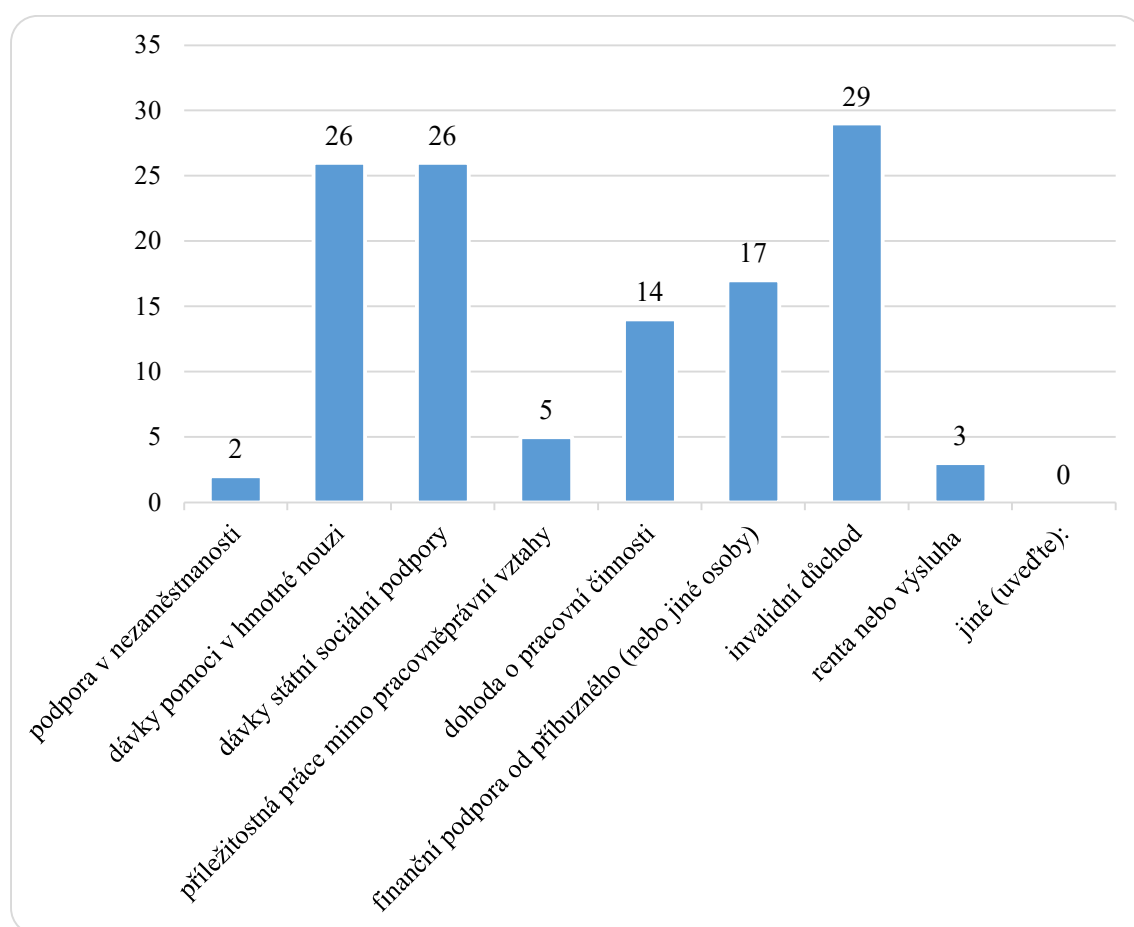
Obrázek 12 uvádí výše dluhů dlouhodobě evidovaných uchazečů, ale pouze těch, kteří označili, že mají exekuci či insolvenční řízení, tedy 13 osob ze 76. 4 respondenti uvedli, že mají dluh ve výši do 50 000 Kč, 3 respondenti do 100 000 Kč, 2 respondenti do 1 000 000 Kč, další 2 respondenti jsou zadluženi do 500 000 Kč. 2 uchazeči uvedli, že neví, jaká je výše jejich dluhu. Možnosti do 10 000 Kč a více než 1 000 000 Kč nezvolil žádný respondent.



Obrázek 12: Rozložení zadluženosti dlouhodobě evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR

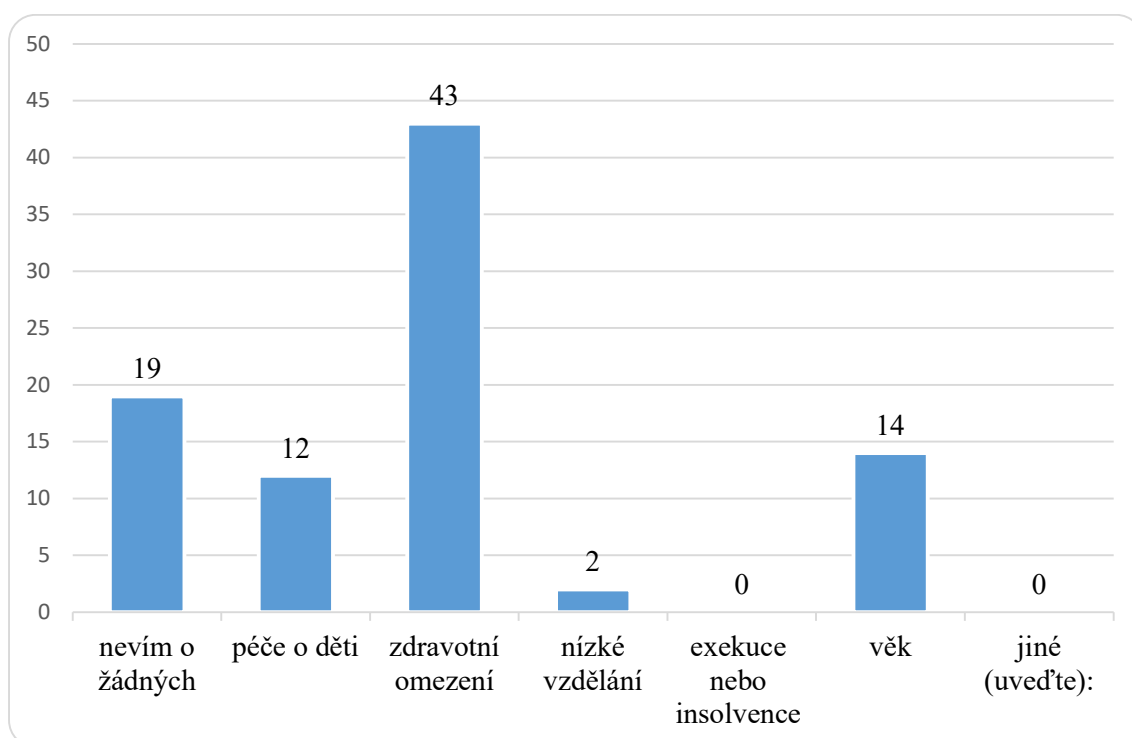
Zdroj: vlastní výzkum

Dle Obrázku 13 nejvíce respondentů uvedlo, že zdrojem jejich příjmů je invalidní důchod, a to 29 uchazečů. 26 respondentů označilo, že za zdroj svých příjmů považuje dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky státní sociální podpory. 17 respondentů uvedlo jako zdroj svých příjmů finanční podporu od příbuzného (nebo jiné osoby). 14 respondentů uvedlo, že má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti a tato je zdrojem jejich příjmů. 5 respondentů označilo, že se účastní příležitostné práce mimo pracovněprávní vztahy. 3 respondenti čerpají rentu nebo výsluha. 2 respondenti pobírají podporu v nezaměstnanosti. V otázce, která se vztahuje k Obrázku 13, bylo možné označit více odpovědí.



Obrázek 13: Zdroje příjmů dlouhodobě evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR
Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek 14 prezentuje okolnosti, které ztěžují dlouhodobě evidovaným uchazečům na Úřadu práce ČR nástup do zaměstnání. Nejčastější ztěžující okolností je zdravotní omezení a označilo ji 43 respondentů. 19 uchazečů uvedlo, že neví o žádných okolnostech, které by jim zabraňovaly v nástupu do zaměstnání. 14 uchazečů uvedlo, že příčinou zabraňující v nástupu do zaměstnání je věk. 12 respondentům znemožňuje uzavření pracovního poměru péče o děti. 2 respondenti uvedli, že nástup do zaměstnání jim ztěžuje nízké vzdělání. V otázce, která se vztahuje k Obrázku 14, bylo možné označit více odpovědí.



Obrázek 14: Okolnosti, které ztěžují dlouhodobě evidovaným uchazečům na Úřadu práce ČR nástup do zaměstnání

Zdroj: vlastní výzkum

4.2 STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ HYPOTÉZ

H1: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR jsou exekuce.

H0: Délka evidence nezávisí na tom, zda má klient Úřadu práce ČR exekuci.

H1: Délka evidence závisí na tom, zda má klient Úřadu práce ČR exekuci.

Tabulka 2: H1 – skutečné četnosti

	1–2 roky	2–6 let	6–10 let	10 a více let	Celkový součet
ANO	6	4	2	1	13
NE	28	16	10	9	63
Celkový součet	34	20	12	10	76

Zdroj dat: vlastní zpracování

Tabulka 3: H1 – očekávané četnosti

	1–2 roky	2–6 let	6–10 let	10 a více let	Celkový součet
ANO	5,816	3,421	2,053	1,711	13
NE	28,184	16,579	9,947	8,289	63
Celkový součet	34	20	12	10	76

Zdroj dat: vlastní zpracování

Díky nízkým očekávaným četnostem u většiny buněk bylo potřeba sloučit některé kategorie odpovědí o délce evidence na ÚP ČR.

Tabulka 4: H1 – vyhodnocení

chi-kvadrát (χ^2)	p-hodnota	stupně volnosti (df)	kritická hodnota χ^2
0,483	0,923	3	7,815

Zdroj dat: vlastní zpracování

Protože p-hodnota je větší než hladina významnosti 0,05, nezamítáme nulovou hypotézu H0. Délka evidence nezávisí na tom, zda má klient Úřadu práce ČR exekuci. V tabulce skutečných četností není vidět žádný trend. U všech uchazečů o zaměstnání nezávisle na délce jejich evidence převažují ti, kteří nemají exekuci.

H2: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR je nepříznivý zdravotní stav.

H0: Délka evidence nezávisí na tom, jaký je zdravotní stav klienta Úřadu práce ČR.

H1: Délka evidence závisí na tom, jaký je zdravotní stav klienta Úřadu práce ČR.

Tabulka 5: H2 – skutečné četnosti

	1–2 roky	2–6 let	6 a více let	Celkový součet
bez omezení	11	2	1	14
s omezením	23	18	21	62
Celkový součet	34	20	22	76

Zdroj dat: vlastní zpracování

Tabulka 6: H2 – očekávané četnosti

	1–2 roky	2–6 let	6 a více let	Celkový součet
bez omezení	6,263	3,684	4,053	14
s omezením	27,737	16,316	17,947	62
Celkový součet	34	20	22	76

Zdroj dat: vlastní zpracování

Díky nízkým očekávaným četnostem u většiny buněk bylo potřeba sloučit některé kategorie odpovědí o délce evidence na ÚP ČR.

Tabulka 7: H2 – vyhodnocení

chi-kvadrát (χ^2)	p-hodnota	stupně volnosti (df)	kritická hodnota χ^2
8,154	0,017	2	5,991

Zdroj dat: vlastní zpracování

Protože p-hodnota je menší než hladina významnosti 0,05, zamítáme nulovou hypotézu H0. Délka evidence závisí na tom, jaký je zdravotní stav klienta Úřadu práce ČR. Uchazeči bez zdravotního omezení jsou v drtivé většině v evidenci do 2 let, zatímco uchazeči s omezením jsou ve všech kategoriích (1–2 roky, 2–6 let, 6 a více let) zastoupeni rovnoměrně.

5. DISKUZE

V současnosti v evidenci Úřadu práce ČR převyšuje počet volných pracovních míst nad počtem nezaměstnaných osob. Na základě tohoto faktu byl vytvořen cíl bakalářské práce, a sice zjistit, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti klientů evidovaných na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakonici. V návaznosti na tuto problematiku jsem se pokusila analyzovat dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a navrhnout možná řešení. Na základě tohoto cíle byly stanoveny dvě hlavní hypotézy. Jedna z nich tvrdila, že příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR jsou exekuce, a ta druhá, že příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR je nepříznivý zdravotní stav.

V teoretické části bakalářské práce jsou jednotlivé kapitoly věnovány politice zaměstnanosti, nezaměstnanosti, nepojistným sociálním dávkám, důsledkům nezaměstnanosti pro jedince i pro společnost, příčinám dlouhodobé nezaměstnanosti a projektům Evropského sociálního fondu. Jsou zde vymezeny pojmy jako uchazeč o zaměstnání, druhy nezaměstnanosti, Úřad práce ČR apod.

Praktická část prezentuje výsledky zjišťování možných příčin dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro výzkum byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie, v rámci níž bylo možné oslovit velký počet respondentů. Byla použita technika vlastních dotazníků, které obsahovaly 10 otázek, jež se vztahovaly k možným příčinám dlouhodobé nezaměstnanosti. 9 z těchto otázek bylo povinných a vyplnění 1 se odvíjelo od odpovědi na předchozí otázku. 8 otázek bylo uzavřených a 2 polouzavřené, které nabízely možnost „jiné (uved'te):“.

Byla jsem přesvědčena, že se potvrdí obě mé hypotézy, ale bylo pro mne velkým překvapením, že hypotéza H1: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR jsou exekuce, nebyla potvrzena. Na otázku č. 7 „*Máte exekuci nebo insolvenční řízení?*“ odpovědělo ano pouze 13 uchazečů o zaměstnání z celkového počtu 76 nezaměstnaných, což odpovídá 17 %. I přesto si trávám tvrdit, že úroveň finanční gramotnosti je v České republice na nízké úrovni. Proto si myslím, že je žádoucí strategie Ministerstva financí (2020) Národní strategie finančního vzdělávání 2.0, která byla schválena 13. 1. 2020. Jejím záměrem je zvýšení finanční gramotnosti celé populace, které přispěje ke snížení exekucí, lichvy, chudoby a k celkově lepšímu životu společnosti. Finanční edukace

do současné doby již probíhala na základních i středních školách. Tato strategie je zaměřena nejen na studenty, ale nově i na seniory, nezaměstnané a osoby pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi (MF ČR, 2020). Tisková mluvčí MF ČR uvedla, že příčinou špatné finanční vzdělanosti obyvatelstva může být období komunismu a postkomunistická éra. Vzhledem k opatřením, která MF ČR zavedla, by mělo v průběhu následujících let docházet ke zlepšení této situace (Aliapulios, 2016).

Hypotéza H2: Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti klientů Úřadu práce ČR je nepříznivý zdravotní stav, byla potvrzena. Na otázku č. 4 „*Váš zdravotní stav:*“ odpovědělo 62 uchazečů o zaměstnání, že má zdravotní omezení (12 respondentů je invalidní v I. stupni, 22 respondentů je invalidní ve II. stupni, 8 respondentů je osobou zdravotně znevýhodněnou a 20 respondentů má jiné zdravotní omezení) z celkového počtu 76 nezaměstnaných, což odpovídá 82 %. Potvrzení hypotézy H2 podtrhuje i skutečnost, že v době tohoto výzkumu bylo 109 dlouhodobě evidovaných uchazečů v dočasné neschopnosti.

Integrace zdravotně postižených na trh práce je záměrem zřizování pracovních míst pro tyto osoby. Od 1. 1. 2018 se rozlišuje volný trh práce a chráněný trh práce. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají nad 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, tvoří chráněný trh práce. Zároveň musí tito zaměstnavatelé uzavřít dohodu s Úřadem práce ČR o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce (Pazderová, 2017). Pro oba tyto trhy je společný příspěvek na zřízení pracovního místa určeného pro zdravotně postižené. Podmínkou je uzavření smlouvy s Úřadem práce ČR, a aby takové pracovní místo bylo obsazené po dobu 3 let osobou se zdravotním postižením. Další podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením je příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, který je určen pouze pro volný trh práce. Pro chráněný trh práce je určen příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75, § 76, § 78a).

Jednou z podpor zdravotně postižených je také zákonem daná povinnost, kdy zaměstnavatel, který zaměstnává nad 25 osob, musí plnit takzvaný povinný podíl, který činí 4 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu pracovníků. V případě, že toto zaměstnavatel nesplní, musí odebírat výrobky od zaměstnavatelů, kteří

zaměstnávají nad 50 % osob se zdravotním postižením, či odvést 2,5násobek průměrné mzdy do státního rozpočtu za každého zaměstnance se zdravotním postižením, kterého by měl zaměstnávat (Kaczor, 2015).

Úřad práce ČR také poskytuje těmto osobám pracovní rehabilitaci, jejíž cílem je získání či udržení vhodného pracovního místa osob se zdravotním postižením (ÚP ČR, 2020h).

Pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením bych navrhovala zlepšit jejich informovanost o skutečnostech, které se pojí s jejich zaměstnáváním v tom smyslu, aby byly schopny při přijímacím pohovoru na pracovní místo zaměstnavateli podat informace o výhodách, které pramení z jejich zaměstnání. Také si myslím, že by byla vhodná osvěta zaměstnavatelů o krocích, které je potřeba podniknout pro získání podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je důležité, aby byly příspěvky ze státního rozpočtu na podporu zaměstnávání těchto osob řešeny adekvátním způsobem, protože pro stát je výhodnější podporování osob se zdravotním postižením v zaměstnání namísto vynakládání financí na jejich podporu v evidenci Úřadu práce ČR. Toto má smysl jak pro ekonomiku státu, tak i pro rozvoj potenciálu a udržení pracovních návyků nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Jak jsem zmiňovala v teoretické části, nezaměstnanost má negativní vliv i na zdravotní stav.

Zcela jistě bude mít na dlouhodobou nezaměstnanost vliv i věk uchazečů o zaměstnání. V otázce č. 2 „*Váš věk:*“ označilo nejvíce respondentů kategorii 50–65 let, celkem 43 uchazečů, což odpovídá 57 %.

I dosažené vzdělání má svou roli v nezaměstnanosti. V otázce č. 3 „*Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:*“ 31 (tj. 41 %) respondentů uvedlo, že má základní vzdělání, 28 (tj. 37 %) je vyučených, 13 (tj. 17 %) má středoškolské vzdělání zakončené maturitou, 1 (tj. 1 %) respondent vyšší odborné vzdělání a pouze 3 (tj. 4 %) mají vzdělání vysokoškolské.

Překvapivé výsledky přinesla otázka č. 6 „*Výše měsíčních dávek, které čerpáte od ÚP:*“. Většinová odpověď byla, že respondenti nepobírají žádné dávky, které poskytuje Úřad práce ČR. Tuto odpověď uvedlo 49 % respondentů, tj. 37 ze 76 dotazovaných. Na otázku, která se týká výše pobíraných dávek, navazuje otázka č. 9 „*Zdroje Vašeho příjmu (možno označit více odpovědí):*“ Nejvíce dotazovaných odpovědělo, že jejich příjmem je

invalidní důchod, konkrétně 29 osob. 26 osob shodně označilo, že jejich příjmem jsou jak dávky pomoci v hmotné nouzi, tak i dávky státní sociální podpory. 17 dotazovaných uvedlo, že je finančně podporují příbuzní (či jiné osoby). 3 respondenti čerpají rentu nebo výsluhový příspěvek a 5 osob uvedlo, že jejich příjem pramení z příležitostné práce mimo pracovněprávní vztahy. 2 respondenti označili, že jsou příjemci podpory v nezaměstnanosti. Jistě by někdo mohl namítat, jak mohou ještě pobírat podporu v nezaměstnanosti, když podpůrní doba činí maximálně 11 měsíců a to ještě jen u osob nad 55 let věku. Tato situace může nastat, pokud zaměstnanec obdržel při ukončení pracovního poměru odstupné, odbytné či odchodné. Podpora v nezaměstnanosti není v tomto případě vyplácena hned. Záleží kolikaměsíční odstupné, odbytné či odchodné zaměstnanci náleží. Další situace, kdy uchazeč může po roce pobírat podporu v nezaměstnanosti, nastává v případě, že uchazeč o zaměstnání uzavřel dohodu o pracovní činnosti. Po tuto dobu není podpora v nezaměstnanosti uchazeči vyplácena a výplata pokračuje po uplynutí sjednané doby v dohodě nebo po jejím ukončení.

Ukázalo se, že otázka č. 10 „*Ztěžují Vám nějaké okolnosti nástup do zaměstnání (možno označit více odpovědí)?*“ souvisí s otázkou č. 4 „*Váš zdravotní stav:*“, protože 43 respondentů si myslí, že nástup do zaměstnání jim ztěžuje jejich zdravotní omezení. Další nejvíce volenou odpovědí bylo, že uchazeči neví o žádné okolnosti, která by jim ztěžovala uzavřít pracovní poměr, konkrétně 19 respondentů. 14 dotazovaných považuje za překážku při hledání zaměstnání věk. 12 uchazečů si myslí, že příčinou jejich nezaměstnanosti je péče o děti a 2 považují své dosažené vzdělání za nízké pro uplatnění na trhu práce.

6. ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a s ní spojenými negativními jevy. Byla využita kvantitativní výzkumná strategie prostřednictvím techniky dotazníků. Výzkumný vzorek tvořilo 138 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktního pracoviště ve Strakonících. Několik dotazníků bylo nutné vyřadit pro neúplnost jejich vyplnění, po kontrole jich bylo možno využít k výzkumu 76. Dotazník obsahoval 10 otázek, byl konstruován tak, aby nebyl náročný na vyplnění, ale zároveň, aby bylo možné vyhodnotit hypotézy a dosáhnout stanového cíle. Tím bylo zjistit, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti klientů evidovaných na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, kontaktním pracovišti ve Strakonících. Dále v návaznosti na tuto problematiku byly v práci analyzovány dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a v diskuzi navržena možná řešení. Dle mého úsudku byl cíl naplněn. Bylo zjištěno, že příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti je nepříznivý zdravotní stav uchazečů o zaměstnání. Zároveň se nepotvrdila hypotéza, že možnou příčinou by mohly být exekuce. I přesto si myslím, že zadluženost je velkým problémem společnosti.

Při studiu odborné literatury k této práci a po uskutečnění výzkumné studie jsem usoudila, že je důležité pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zapojovat dlouhodobě nezaměstnané na trhu práce, aby neztratili nebo získali pracovní a jiné návyky. Je důležitá podpora Evropského sociálního fondu, který pomocí státního rozpočtu a Operačního programu Zaměstnanost vytváří programy nejen pro dlouhodobě nezaměstnané. Považuji za nesmírně významné vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené, plnění povinného podílu osob zdravotně postižených a využití pracovní rehabilitace pro zdravotně znevýhodněné tak, aby bylo nalezeno jejich vhodné uplatnění na trhu práce.

Bakalářskou práci je možné využít pro lepší přehlednost problému dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti vůbec, a to nejen pro pracovníky Úřadu práce ČR, ale lze ji využít i jako podpůrný vzdělávací prostředek nebo jen pro osoby zájímající se o tento celospolečenský problém.

7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ALIAPULIOS, J., 2019. *Rozhovor s Lenkou Juroškovou o finanční gramotnosti a vzdělávání* [online]. Ministerstvo financí ČR [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/v-mediich/2016/rozhovor-s-lenkou-juroškovou-o-financni-25273>
2. AMADEO, K., 2019. *Long-term Unemployment, Its Causes, and Effects*. [online]. The Balance [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/long-term-unemployment-what-it-is-causes-and-effects-3305518>
3. BAUM, D., 2014. *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7464-390-3.
4. BOLELOUCKÝ, Z., 2013. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, s. 103–125. ISBN 978-80-247-4282-3.
5. BUCHTOVÁ, B., 2016. Vybrané psychologické teorie a modely chování lidí v nezaměstnanosti. *Československá Psychologie*. 60(4), 387–399. ISSN 0009062X.
6. BUCHTOVÁ, B. et al., 2013. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
7. ČSSZ, 2020. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>
8. ČTK, 2018. *Pouze nejnnutnější jídlo a oblečení, pětina dlužníků na víc nedosáhne* [online]. Praha: Česká tisková kancelář [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/dluh-zavazek-splatnost-penize-kruk-pujcka.A181108_130029_ekonomika_mato
9. DISMAN, M., 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4. vydání. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
10. DOHNALOVÁ, Z., 2014. *Výzkumníkovo desatero etického chování* [online]. Brno: Sociální práce [cit. 2020-04-17]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=379>
11. DUKOVÁ, I. et al., 2013. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

12. EERSEL, J. H. W., TARIS T. W., BOELEN P. A., 2020. Reciprocal relations between symptoms of complicated grief, depression, and anxiety following job loss. *Clinical Psychologist*. doi: 10.1111/cp.12212.
13. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR, 2020. *OP Zaměstnanost 2014 - 2020* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
14. EXEKUTORSKÁ KOMORA ČR, 2020. *Předpisy upravující exekuční řízení* [online]. Praha: Exekutorská komora České republiky [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.ekcr.cz/1/predpisy/24-predpisy-upravujici-exekucni-rizeni?w=>
15. FINANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, 2020. *Exekuce* [online]. Praha: Česká bankovní asociace [cit. 2020-04-11]. Dostupné z: <https://www.financnivzdelavani.cz/jak-na-to/zlomove-situace/exekuce>
16. FISCHER, S., ŠKODA, J., 2014. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5046-0.
17. FRÁNEK, T., 2019. *Finanční gramotnost je špatná, ukázal další průzkum* [online]. Brusel: Evropská unie [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/content/financni-gramotnost-je-spatna-ukazal-dalsi-pruzkum>
18. HÁBL, R., 2020. *Mapa exekucí* [online]. Praha: Otevřená společnost, o. p. s. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>
19. HENDL, J., 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
20. HOLMAN, R., *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H. Beck. 720 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
21. CHRÁSKA, M., 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.
22. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – MPSV, 2019a. *O MPSV* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>
23. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ÚŘAD PRÁCE ČR, 2019b. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

24. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ÚŘAD PRÁCE ČR, 2019c. *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>
25. JANDA, J., 2013. *Jak žít šťastně na dluh*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4833-7.
26. JÁNOŠÍKOVÁ, I., 2017. Nezaměstnanost. In: JUREČKA, V. et al. *Makroekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, s. 154-168. ISBN 978-80-271-0251-8.
27. JUSTICE, 2020a. *Jak ven z dluhové pasti?* [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR [cit. 2020-04-17]. Dostupné z: <https://insolvency.justice.cz/jak-ven-z-dluhove-pasti/>
28. JUSTICE, 2020b. *Slovník pojmů* [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://exekuce.justice.cz/slovník-pojmu/>
29. KACZOR, P., 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 978-80-245-2096-4.
30. KEYNES, J., M., 2017. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Ware: Wordsworth Editions Ltd. 576 s. ISBN 978-1-84022-747-5.
31. KOTÝNKOVÁ, M., 2007. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1302-7.
32. KOZEL, R., MYNÁŘOVÁ, L., SVOBODOVÁ, H., 2011. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*, Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3527-6.
33. KREBS, V., 2015. Politika zaměstnanosti. In: KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 300–322. ISBN 978-80-7478-921-2.
34. LILJA, M., 2019. Formerly imprisoned polydrug users narratives about unemployment. *Journal of Substance Use*. 24(3), 336–340, doi: 10.1080/14659891.2019.1572802.
35. LOUKOTA, I., 2013. Sociální zabezpečení v nezaměstnanosti. In: KAHOUN, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, s. 424–447. ISBN 978-80-7387-733-0.
36. MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.

37. MATOUŠEK, O. et al. (eds.), 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.
38. MILNER, A., PAGE, A., LAMONTAGNE, A. D., 2013. Long-Term Unemployment and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS ONE*. 8(1), 1–6, doi: 10.1371/journal.pone.0051333.
39. MINISTERSTVO FINANCÍ ČR, 2020. *Strategické dokumenty* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://financnigramotnost.mfcr.cz/cs/pro-odborniky/strategicke-dokumenty>
40. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. ISBN 978-80-7421-114-0.
41. MONETA, 2020. *Exekuce na plat – výpočet exekuce 2019* [online]. Praha: MONETA Money Bank, a. s. [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-exekuce-na-plat>
42. NEŠČÁKOVÁ, L., MARELOVÁ, L., 2013. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4622-7.
43. NORDIN, M., ALMÉN, D., 2017. Long-term unemployment and violent crime. *Empirical Economics*. 52, 1–29, doi: 10.1007/s00181-016-1068-6.
44. PARTNERS, 2013. *Jak ovládnout své peníze: finanční plánování pro každého*. Brno: BizBooks. ISBN 978-80-265-0127-5.
45. PAZDEROVÁ, H., 2017. *Změny v zaměstnávání OZP přináší i rok 2018* [online]. Praha: Chráněné dílny OZP & UnBounded, z. s. [cit. 2020-04-30]. Dostupné z: <https://chranenedilnyozp.cz/blog-zmeny-prichazejici-v-roce-2018-v-zamestnavani-ozp/>
46. PETRÁŠEK, J., 2012. *Sociální politika*. 2. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-033-4.
47. Práce a sociální politika, 2012. [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1012933/PSP_01_12.pdf/816f40e6-5f33-30d1-c673-991b92c3f8c4
48. REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6.

49. SIROVÁTKA, T., 2014. *Řešení nezaměstnanosti po česku* [online]. Brno: Sociální práce [cit. 2020-04-11]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>
50. SPERMANN, A., 2015. How to fight long-term unemployment: lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*. 4(1), doi: 10.1186/s40173-015-0039-4.
51. STROUHALOVÁ, P., ČIHÁK, O., 2015. *Největší bariéry jsou v našich hlavách, říká o zaměstnávání postižených charitativní pracovnice* [online]. Praha: Český rozhlas [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/nejvetsi-bariery-jsou-v-nasich-hlavach-rika-o-zamestnavani-postizenych-6542336>
52. ŠIMÁK, M., 2013. Sociální pomoc. In: KAHOUN, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, s. 326-365. ISBN 978-80-7387-733-0.
53. ŠPATĚNKOVÁ, N. et al., 2017. *Krize a krizová intervence*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5327-0.
54. TAHAL, R., 2017. *Marketingový výzkum: postupy, metody, trendy*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0206-8.
55. TOMEŠ, I., 2011. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál. 368 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
56. TVRDOŇ, M., 2011. *Institucionální rámec fungování trhu práce v kontextu ekonomické konvergence a přijetí společné měny: (aplikace na země visegrádské skupiny)*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-75-8.
57. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020a. *Přídavek na dítě* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pridavek-na-dite>
58. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020b. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>
59. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020c. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
60. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020d. *Projekty v realizaci* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-4>

61. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020e. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobě-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>
62. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020f. *Práce a život v Jihočeském kraji* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prace-a-zivot-v-jihoceskem-kraji>
63. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020g. *Se sousedy II (Zaměstnanost venkova v Jihočeském kraji)* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/se-sousedy-ii-zamestnanost-venkova-v-jihoceskem-kraji>
64. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020h. *Pracovní rehabilitace*. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2020-04-30]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pracovni-rehabilitace-2>
65. VÁGNEROVÁ, M., 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0696-5.
66. VLČEK, J., 2016. *Ekonomie a ekonomika*. 5. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.
67. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, 2020. [online]. Praha: MV ČR [cit. 2020-04-18]. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 41, s. 1986–2011. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu>
68. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), 2020. [online]. Praha: MV ČR [cit. 2020-04-14]. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 62, s. 2130–2224. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu>
69. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2019. [online]. Praha: MV ČR [cit. 2019-10-09]. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 84, s. 3146–241. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu>
70. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, 2019. [online]. Praha: MV ČR [cit. 2019-10-09]. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 143, s. 8270–316. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu>
71. Zákonné opatření č. 306/1990 Sb., předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce, 2019. [online]. Praha: MV ČR [cit. 2019-10-03]. In: Sbíрка zákonů

České republiky, částka 48, s. 1097–98. Dostupné z:
<https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

72. ZORMANOVÁ, L., 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0051-4.
73. ŽIŽKOVÁ, J., 2015. Politika zaměstnanosti. In: KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 323-341. ISBN 978-80-7478-921-2.

8. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A PŘÍLOH

Obrázek 1: Vývoj nezaměstnanosti v letech 1999–2019 – porovnání situace v ČR a okresu Strakonice

Obrázek 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1999–2019 – okres Strakonice

Obrázek 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1999–2019 – celá ČR

Obrázek 4: Harrisonova křivka emočního prožívání nezaměstnanosti

Obrázek 5: Rozdělení respondentů dle pohlaví

Obrázek 6: Rozdělení respondentů dle věkové kategorie

Obrázek 7: Rozdělení respondentů dle vzdělání

Obrázek 8: Rozdělení respondentů dle zdravotního stavu

Obrázek 9: Rozdělení respondentů dle délky evidence na Úřadu práce ČR

Obrázek 10: Rozložení dávek, které dlouhodobě evidovaní uchazeči čerpají na Úřadu práce ČR

Obrázek 11: Exekuce a insolvence dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání

Obrázek 12: Rozložení zadluženosti dlouhodobě evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR

Obrázek 13: Zdroje příjmů dlouhodobě evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR

Obrázek 14: Okolnosti, které ztěžují dlouhodobě evidovaným uchazečům na Úřadu práce ČR nástup do zaměstnání

Tabulka 1: Počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Tabulka 2: H1 – skutečné četnosti

Tabulka 3: H1 – očekávané četnosti

Tabulka 4: H1 – vyhodnocení

Tabulka 5: H2 – skutečné četnosti

Tabulka 6: H2 – očekávané četnosti

Tabulka 7: H2 – vyhodnocení

Příloha 1: Dotazník

9. SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ESF	Evropský sociální fond
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
MPSV/MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
PDU	Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
USA	United States of America (Spojené státy americké)
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

Příloha 1

Dobrý den,

jmenuji se Irena Kocourková a studuji obor Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit výhradně pro potřeby mé bakalářské práce, jejíž téma je Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti ve Strakonici. Dotazník je zcela anonymní, proto prosím neuvádějte žádné soukromé údaje. Vyplněním dotazníku vyjadřujete souhlas, že jste seznámen/a s metodami a povahou tohoto výzkumu.

Vyplněný dotazník prosím vložte do připravené schránky ve vstupní hale budovy Úřadu práce ČR.

Děkuji za ochotu k vyplnění dotazníku.

Irena Kocourková

1) Pohlaví:

- a) žena
- b) muž

2) Váš věk:

- a) 15–18 let
- b) 19–35 let
- c) 36–49 let
- d) 50–65 let
- e) 66 a více

3) Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:

- a) základní
- b) střední vyučen(a)
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4) Váš zdravotní stav:

- a) bez omezení
- b) I. stupeň invalidního důchodu
- c) II. stupeň invalidního důchodu
- d) osoba zdravotně znevýhodněná
- e) jiné zdravotní omezení

5) Délka Vaší současné evidence v evidenci uchazečů o zaměstnání:

- a) 1–2 roky
- b) 2–4 roky
- c) 4–6 let
- d) 6–8 let
- e) 8–10 let
- f) 10 let a více

6) Výše měsíčních dávek, které čerpáte od ÚP:

- a) žádné
- b) do 5 tis. Kč
- c) 5 tis. – 10 tis. Kč
- d) 10 tis. – 15 tis. Kč
- e) 15 tis. – 20 tis. Kč
- f) 20 tis. – 25 tis. Kč
- g) 25 tis. Kč a více

7) Máte exekuci nebo insolvenční řízení?

- a) ano
- b) ne

8) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) ano, zakroužkujte výši dluhu:

- a) do 10 000 Kč
- b) do 50 000 Kč
- c) do 100 000 Kč
- d) do 500 000 Kč
- e) do 1 000 000 Kč
- f) více než 1 000 000 Kč
- g) nevím

9) Zdroje Vašeho příjmu (možno označit více odpovědí):

- a) podpora v nezaměstnanosti
- b) dávky pomoci v hmotné nouzi
- c) dávky státní sociální podpory
- d) příležitostná práce mimo pracovněprávní vztahy
- e) dohoda o pracovní činnosti
- f) finanční podpora od příbuzného (nebo jiné osoby)
- g) invalidní důchod
- h) renta nebo výsluha
- ch) jiné (uveďte):

10) Ztěžují Vám nějaké okolnosti nástup do zaměstnání (možno označit více odpovědí)?

- a) nevím o žádných
- b) péče o děti
- c) zdravotní omezení
- d) nízké vzdělání
- e) exekuce nebo insolvence
- f) věk
- g) jiné (uveďte):