UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Miroslava Pelikánová

Aktivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost u ohrožených skupin osob

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Shánilová Ivana, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2016-2017

BACHELOR THESIS

Miroslava Pelikánová

Active policy of employment and unemployment among vulnerable groups of people

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Shánilová Ivana, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5. 3. 2017 Miroslava Pelikánová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala paní PhDr. Ivaně Shánilové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, konzultace, cenné rady a připomínky, ochotu a strávený čas. Poděkování patří rovněž pracovníkům Úřadu práce ČR – kontaktnímu pracovišti v Lounech za poskytnutí informací a za čas, který mi věnovali.

Anotace

Bakalářská práce hodnotí, jaký vliv má aktivní politika zaměstnanosti na snížení nezaměstnanosti u ohrožených skupin osob, zejména její nástroje a opatření. Teoretická část objasňuje pojem nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, její vliv na společnost a na ohrožené skupiny osob. Přibližuje a vykládá činnost Úřadu práce České republiky a specifikuje ohrožené skupiny nezaměstnaných osob, které jsou v současné době nejvíce ohroženy na trhu práce. Dále se zaměřuje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, jak je definuje zákonná úprava. Práce popisuje poradenské činnosti úřadu práce a jejich realizaci. Praktická část se zaměřuje na využití a uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Louny.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, ohrožené skupiny osob, pasivní politika zaměstnanosti, poradenské činnosti, trh práce, typy nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, úřad práce.

Annotation

The bachelor thesis evaluates the influence of the active employment policy on reducing of unemployment among vulnerable groups of people, especially its instruments and measures. The theoretical part explains the concept of unemployment, types of unemployment and its impact on society and vulnerable groups. It approaches and interprets the work of the Labour Office of the Czech Republic, and specifies vulnerable groups of unemployed people who are currently the most vulnerable on the labor market. It also focuses on the individual active employment policy instruments, as defined by statutory regulation. The thesis describes the advisory activities of Labour Office and its implementation. The practical part focuses on the use and application of active employment policy in Louny district.

Keywords

Active employment policy, instruments of employment policy, unemployment, vulnerable groups, passive employment policy, advisory aktivity, labor market, types of unemployment, job seeker, Labour Office

ÚVOD ... **8**

TEORETICKÁ ČÁST ... **11**

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI **11**

1.1 Právo na zaměstnání ... 11

1.2 Úřad práce České republiky ... 12

1.3 Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti ... 14

1.4 Nezaměstnanost ... 15

1.5 Význam práce pro člověka ... 18

1.6 Sociální, psychické a ekonomické důsledky ztráty zaměstnání ... 20

1.7 Typy nezaměstnanosti ... 24

1.8 Ohrožené skupiny nezaměstnaných osob ... 28

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ... **32**

2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ... 33

2.2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti ... 37

PRAKTICKÁ ČÁST ... **39**

3 REALIZACI NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE LOUNY ... **39**

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ústeckém kraji ... 39

3.2 Charakteristika okresu louny ... 41

3.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese louny ... 42

3.4 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ... 43

3.5 Metodologie ... 47

3.5.1 Stanovení cíle a hypotéz ... 47

3.5.2 Výsledky hypotéz a doporučení pro praxi ... 62

ZÁVĚR ... **65**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ ... **68**

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ ... **71**

SEZNAM PŘÍLOH ... **74**

ÚVOD

Téma své bakalářské práce jsem si vybrala na základě svých vlastních pracovních zkušeností. Jedná se o téma „Aktivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost u ohrožených skupin osob“. Žiji v Ústeckém kraji, ve městě Žatec, v regionu, kde nezaměstnanost dlouhodobě převyšuje celorepublikový průměr. Ke konci roku 2016 byl Ústecký kraj na prvním místě v počtu nezaměstnaných osob v České republice s celkovým počtem 44 528[1] uchazečů o zaměstnání.

Na Úřadu práce České republiky, krajské pobočce v Ústí nad Labem, kontaktním pracovišti v Žatci, na oddělení zprostředkování zaměstnání, evidence a podpor v nezaměstnanosti pracuji již 18 let, a to v přímém osobním kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Denně se zde setkávám s mnoha uchazeči, kteří mají různorodý postoj k práci, nezaměstnanost každého z nich zasahuje jiným způsobem. Na základě svých dlouholetých zkušeností jsem si proto zvolila téma mé práce, které je mi blízké a práci bych ráda obohatila svými poznatky z osobní praxe.

Nezaměstnanost je negativním společenským jevem dnešní doby. Jedná se o skutečný existující problém, který je potřeba řešit. To znamená prosadit a využít odpovídající a účinné prostředky, které by tento negativní jev zbrzdily, omezily, popř. zastavily.

Práce má pro člověka nezastupitelný význam, je to jeho přirozená činnost. Prací člověk uspokojuje mnoho svých lidských potřeb. Proto má ztráta zaměstnání na člověka prokazatelně neblahý vliv. Člověk ztrácí materiální zajištění, což může mít negativní účinek na jeho zdravotní stav, rodinné soužití, smysl života a životní úroveň. Člověku bez práce se mění časové rozvržení dne, po delší době přichází omezení sociálních kontaktů a také odnaučení se společenským pravidlům. Z vlastní zkušenosti vím, že někteří lidé, kteří ztratí zaměstnání a přichází na pravidelné osobní kontakty na úřad práce, mají problém dodržovat stanovené termíny jednání na úřadu práce, ztrácí odpovědnost. Jejich častými výmluvami bývá: „Já ani nevím, co je dnes za den“, „Proč k Vám vůbec chodím“, „Stejně mi žádnou práci nenajdete“, „Já už jsem starej, aby mě

[1] *Statistické bulletiny*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016.

někde vzali“ atd. Ztráta zaměstnání s sebou přináší další negativní vlivy, jako například odcizení v rodině, rozvody, kriminalitu, narkomanii, bezdomovectví a v neposlední řadě i předluženost. A přesto možnost uplatnit se na trhu práce patří prokazatelně k nezbytným potřebám člověka. Práce vymezuje určité ekonomické a sociální postavení lidí a rodin ve společnosti.

Snižování nezaměstnanosti je v současné době neustálým cílem jak v České republice, tak i v rámci celé Evropské unie. V České republice byl v prosinci roku 2016 nejnižší počet uchazečů o zaměstnání od konce roku 2008[2] a v rámci Evropské unie máme nejnižší míru nezaměstnanosti. Právě proto jsem se ve své práci zaměřila na snižování nezaměstnanosti ve všech oborech tržní ekonomiky prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je v současné době aktuálním tématem jak ve své pasivní, tak i aktivní formě. Cílem pasivní politiky je zmírnit negativní dopad na člověka a ulehčit mu situaci prostřednictvím poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, popřípadě podpory při rekvalifikaci. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na to, aby se uchazeč co nejrychleji zařadil do pracovního procesu. Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány jak z národních, tak z evropských finančních prostředků. Dalším posláním aktivní politiky zaměstnanosti jsou investice do rozvoje lidských zdrojů a následný boj zejména s dlouhodobou nezaměstnaností.

Hlavním cílem této práce je zhodnotit realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Louny, jejich uplatnění a účinnost na trhu práce. Jaké nástroje a opatření jsou nejvíce uplatňovány v okrese Louny v boji s nezaměstnaností, v jaké míře je který nástroj využíván a jaká je jeho účinnost na trhu práce. Jak jsou využívané rekvalifikace zabezpečení úřadem práce a jaký je zájem o zvolené rekvalifikace. Ke splnění těchto cílů budou využity informace a data z Úřadu práce v Lounech, ze statistik Českého statistického úřadu a z kvantitativních výzkumných metod – dotazník. Dotazník bude realizován náhodným výběrem oslovených uchazečů o zaměstnání na oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Žatci.

[2] *Tiskové zprávy 2017*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017.

Bakalářská práce bude mít ve větší míře popisný charakter. Mým celkovým záměrem je za pomoci odborné literatury, vlastních zkušeností a odborných zdrojů přiblížit problematiku nezaměstnanosti v okrese Louny a využití aktivní politiky zaměstnanosti ke snížení nezaměstnanosti.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vysvětlení základní pojmů vztahující se k problematice nezaměstnanosti. Zejména pojmem nezaměstnanost a její typy. Jaké osoby se řadí do ohrožených skupin nezaměstnaných osob. Dále pak jakým způsobem stát podporuje osoby postižené ztrátou zaměstnání v jejich návratu do pracovního procesu.

Praktická část bude zaměřena na analýzu uplatnění nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Louny v roce 2016, jaký měla dopad na snížení nezaměstnanosti v této oblasti a na základě zjištěných údajů zhodnotit efektivnost využití jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

Úvodní kapitola se věnuje vymezení pojmů, které úzce souvisí s oblastí zaměstnanosti a pochopení jejich významu je klíčem k porozumění této problematiky. Podmínkou pro možnost orientovat se ve státní politice zaměstnanosti, je potřeba seznámit se s činností Úřadu práce České republiky, s problematikou nezaměstnanosti, která v důsledku nerovnováhy na trhu práce vzniká, s typy nezaměstnaností, s právem na zaměstnání a na práci. Stejně tak jako se subjekty, které na trhu práce působí, a to včetně skupin osob, které jsou na trhu práce ohroženy. Dále pak se sociálně právními a profesní poradenství poradenskými činnostmi úřadu práce, které jsou zaměřeny na pomoc ohroženým skupinám osob k návratu na trh práce. Po přiblížení zmíněných pojmů se dále tato kapitola věnuje státní politice zaměstnanosti, jak aktivní, tak i pasivní.

1.1 PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Zákona o zaměstnanosti definuje právo na zaměstnání následujícím způsobem: „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*“[3] a „*Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.*“ [4]V Listině základních práv a svobod se uvádí, že každý občan České republiky má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Dále má právo svobodně podnikat

[3] *§ 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[4] *§ 11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

a provozovat jakoukoliv hospodářskou činnost. Zákon také může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Prací má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby. Lidé, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.[5]

1.2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Zprostředkováním vhodného zaměstnání a dalšími činnostmi souvisejícími s těmi, kteří přišli o zaměstnání a o zaměstnání se ucházejí, se podle platným právních předpisů České republiky zabývá Úřad práce ČR. Úřad práce ČR je správním úřadem, jako jeho nadřízený orgán vystupuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Skládá se z generálního ředitelství, krajských poboček, pobočky pro hlavní město Prahu a kontaktních pracovišť. Podle nového organizačního řádu Úřadu práce ČR, účinného od 1. 6. 2015, řídí krajské pobočky ředitel sekce a kontaktní pracoviště řídí ředitelé odboru.[6]

Generální ředitelství se zabývá především řídící a kontrolní činností krajských poboček Úřadu práce České republiky. Metodicky usměrňuje a koordinuje jejich výkon mezi jednotlivými útvary. V rámci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečuje její koordinaci, metodické řízení a její financování. Dále spravuje systém ohledně Evropské služby zaměstnanosti EURES, zastupuje Českou republiku ve Výboru Evropské Unie vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. Další činností generálního ředitelství je udělování a odnímání povolení právnickým a fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzování jejich odborné kvalifikace, vedení evidence agentur práce a kontrola jejich činnosti. Spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU. Zabezpečuje interní audit a další činnosti, které spadají do personalistiky a dalšího vzdělávání zaměstnanců.[7]

[5] *Čl. 26 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html.

[6] *Úřad práce ČR*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

[7] *Generální ředitelství.* [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

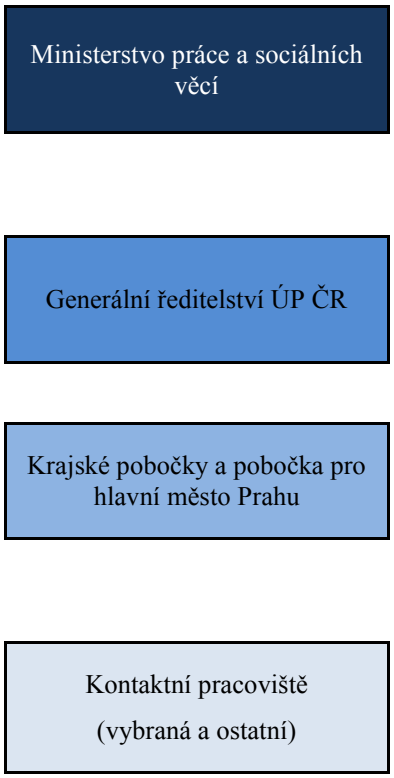
Krajské pobočky spolupracují s kontaktními pracovišti. Zpracovávají kritéria pro využití státní politiky zaměstnanosti v rámci uplatňování nástrojů a opatřená aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci své činnosti realizují projekty, které jsou financovány státním rozpočtem nebo z Evropských sociálních fondů. Provádí monitoring trhu práce. Zajišťují poradenství v oblasti volby nebo změny povolání, profesního vzdělávání, poskytují informace spadající do oblasti zákona o zaměstnanosti, informace k rekvalifikacím, k pracovní rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením. Vyplácejí nepojistné sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti. Dále vykonávají agendu zajišťující zahraniční zaměstnanost, zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů Evropské unie a cizinců v České republice.[8]

Kontaktní pracoviště jsou podřízena krajským pobočkám a krajské pobočky jsou podřízené generálnímu ředitelství. Na kontaktních pracovištích se na oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti uchazečům a zájemcům o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti zajišťují následující činnosti – sledují databázi volných pracovních míst a tyto informace o volných pracovních místech předávají uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Aktivně je vyhledávají a následně je aktualizují. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením vyhledávají vhodné pracovní uplatnění na trhu práce, zabezpečují pro ně pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání. Projednávají s nimi možnosti pracovního uplatnění na veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místa, ale i o možnostech rekvalifikace. Podílí se na realizaci a výběru vhodných uchazečů o zaměstnání v rámci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Provádějí výběr vhodných uchazečů na sociálně právní a profesní poradenství v oblasti zaměstnanosti, vypracovávají individuální akční plány.[9]

[8] *Krajské pobočky*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

[9] *Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

Obrázek 1: Organizační struktury ÚP ČR



Zdroj dat: *Organizační struktura Úřad práce Česká republika*. [online]. [cit. 2016-10228]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup

1.3 PRÁVNÍ PŘEDPISY Z OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

Pracovníci Úřadu práce ČR se ve své každodenní činnosti řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a dalšími právními předpisy, které jsou potřebné k výkonu jejich práce. Podle těchto zákonů a dalších právních předpisů se rozhoduje například o zařazení nebo nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci atd.

- Prováděcí předpisy:
    - Vyhlášky: č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb., vyhlášky č. 452/2008 Sb., vyhlášky č. 390/2011 Sb., č. 519/2004 Sb., č. 176/2009 Sb.
    - Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb., nařízení vlády č. 68/2008 Sb., nařízení vlády 97/2010 Sb. a nařízení vlády č. 10/2014 Sb.

    - Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Sdělení MPSV č. 311/2014 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti.
- Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád.).
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.[10]

1.4 NEZAMĚSTNANOST

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankiw

Nezaměstnanost nelze jednoznačně definovat. Každý si pod pojmem nezaměstnanost nebo nezaměstnaný představí něco nebo někoho jiného. Encyclopaedia Britannica definuje nezaměstnanost *„jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít. Současně dodává, že aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou a odměňovanou práci hledat.“*[11]

[10] *Právní předpisy Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy.

[11] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Často ji chápeme jako pouhou definici do okamžiku, než zasáhne konkrétně nás nebo někoho nám blízkého. V takovém okamžiku si uvědomíme, že ztráta zaměstnání je závažná životní událost v životě člověka. Pojem nezaměstnanost je konkrétní stav, trvající určité časové období, ve kterém se člověk nachází. Záleží na věku, pohlaví, dosaženém vzdělání, kvalifikaci, na zdravotním stavu, na ekonomické situaci celé rodiny, na oblasti, ve které bydlí, a na mnoha jiných kritériích. Nezaměstnanost a zejména dlouhodobá nezaměstnanost nepostihuje člověka jenom po stránce ekonomické, ale také má vliv na jeho fyzické a psychické zdraví.

Další možnost, jak definovat nezaměstnanost, je definice podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě, která *„považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.“* Dále se zde uvádí, že *„být nezaměstnaný neznamená nemít práci, ale nemít placené zaměstnání a ten, kdo nemá placené zaměstnání, také nemá příjem ze zaměstnání.“* Pro definování pojmu nezaměstnanost *„je třeba uvažovat výlučně o zaměstnání, které spočívá v práci na smluvním základě, přičemž smlouva zahrnuje i nárok na materiální odměnu za práci.“*[12]

Nezaměstnanost můžeme také vnímat jako složitý společenský jev, ve kterém však nejsou ohroženy všechny skupiny lidí stejně. Nezaměstnanost nedosahuje ve všech částech státu stejné úrovně, je to regionální záležitost. Nejvíce postižené oblasti v České republice jsou Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj. Jedná se o kraje, kde byla dříve intenzivně rozšířena těžba hnědého a černého uhlí. Následkem privatizace a restrukturalizace průmyslového odvětví zde ztratilo práci velké množství lidí, různého vzdělání a věku.

Nezaměstnaností jsou ohroženy častěji osoby s nižším vzděláním a kvalifikací. Z dalších osob, které jsou ve větší míře ohroženi nezaměstnaností, můžeme uvést: uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi středních a vysokých škol, mladiství,

[12] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 299.

ženy pečující o děti do 10 let, lidé se změněnou pracovní schopností, lidé handicapovaní, lidi v předdůchodovém věku a lidé ze sociálně vyloučených lokalit. Důležitá je také doba trvání nezaměstnanosti. Čím delší je tato doba, tím problematičtější je její řešení a tím jsou i vyšší náklady na uplatnění opatření a nástrojů v rámci pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti.[13]

Za nezaměstnané považujeme také osoby, které jsou evidované na úřadu práce a aktivně si hledají vhodné zaměstnání. Jak se v praxi dokazuje aktivní vyhledávání zaměstnání? Pracovníci úřadu práce při individuální práci s klientem požadují, aby jim uchazeč o zaměstnání prokázal, jak je ve vyhledávání práce aktivní. Zajímá je, co sami uchazeči udělali pro to, aby si co nejdříve našli vhodné zaměstnání. Nelze spoléhat pouze na úřad práce – ten klientovi ukáže různé formy vyhledávání, nastíní možnosti, ale hlavní odpovědnost spočívá na samotném uchazeči. Ten pracovníkům úřadu práce dokumentuje vlastní aktivitu například zaslanými žádostmi o zaměstnání, životopisy a motivačními dopisy, pozvánkami na výběrová řízení, potvrzenými doporučenkami, které obdržel od pracovníků úřadu práce a případně dalšími doklady.

Podle nové statistické metody definujeme nezaměstnanost jako *„podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku“*. Tento nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR vznikl na základě dohody mezi Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Od ledna 2013 nahrazuje definice **podíl nezaměstnaných osob** doposud používanou definici **míra registrované nezaměstnanosti**, která srovnávala veškeré dosažitelné uchazeče o zaměstnání jen k ekonomicky aktivním osobám. Na základě tohoto ukazatele jsou zpracovány veškeré statistiky, týkající se nezaměstnanosti, která má vliv na ekonomickou stránku naší společnosti.[14]

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2016

Oblast	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Počet

[13] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika. 4., přeprac. a aktualiz. vyd*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 291.

[14] *Podíl nezaměstnaných osob*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

ČR	5,19 %	381 373
Ústecký kraj	7,79 %	44 528
Okres Louny	6,97 %	4 433
Žatec	7,88 %	1 591

Zdroj dat: *Podíl nezaměstnaných osob*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016.

Nezaměstnanost je obecně považována za velice negativní jev. Je to tak vždy? Z ekonomického hlediska nemůže být odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností a pracovních míst. Jako taková je nezaměstnanost spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že podstatná část pracovních sil se přizpůsobuje novým technologickým postupům. Lidé se rekvalifikují a hledají si v tomto oboru nové pracovní uplatnění, stěhují se za prací nebo dojíždějí.[15]

1.5 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

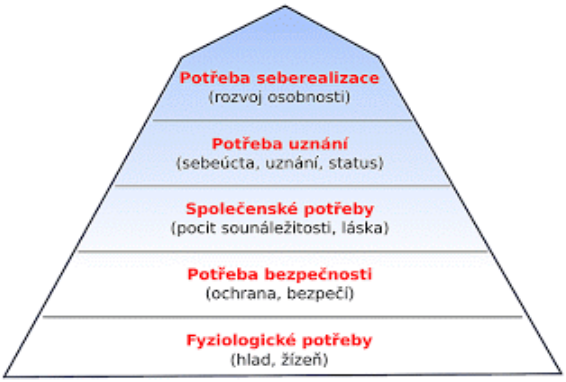
Placené zaměstnání v životě dospělého člověka zaujímá nezastupitelné postavení. Přináší mu nejenom materiální požitky, uspokojení jeho sociálních potřeb, ale i pocit společenské užitečnosti. Dále pak pocit sebeuplatnění, seberealizace a pocit sebeúcty. Člověk si prací osvojuje své znalosti, uplatňuje se na trhu práce a nachází-li v práci uspokojení, stává se mu práce velmi důležitým zdrojem rozvíjení jeho osobnosti.[16] V Maslowově pyramidě potřeb, ve které americký psycholog Abraham Maslow v roce 1943 definoval hierarchii lidských potřeb, bych práci zařadila do 4. stupně jeho pyramidy, mezi potřebu uznání a úcty, ale určitě zasahuje i do stupně nejvyššího

[15] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika. 4., přeprac. a aktualiz. vyd*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 291.

[16] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2*., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 49.

– potřeba seberealizace. Mnoho lidí by ji ale přiřadilo i mezi společenské potřeby, částečně také do potřeby jistoty.[17]

Obrázek 2: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: *Maslowova pyramida*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://osud.biz/24-05-2012/1286/psychologie/maslowova-pyramida-lidskych-potreb.

Proto náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání je pro většinu lidí vážnou psychosociální zátěží, může mít negativní vliv na fyzické a duševní zdraví jednice. Někteří lidé mohou považovat ztrátu zaměstnání za ponížení. Pokud mají skutečný zájem pracovat, ale o své zaměstnání nedobrovolně přišli, a žádné nemohou nalézt. Může to být i traumatizující existenciální zážitek. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje relativně slušný život i bez dočasné finanční odměny za práci. Nezaměstnaní mají oproti pracujícím lidem dostatek volného času pro sebe a přátele, ale hlavně pro společné soužití s partnerem a dalšími členy své rodiny. U některých se objevuje i naděje na nový začátek jejich pracovní kariéry, na základě již získaných dovedností, které nemohli ještě uplatnit. Naprostá většina lidí si nedokáže přestavit, že by zaměstnání nevykonávali, svoji práci berou jako jistou činnost, která přináší nejen finanční odměnu, ale i radost a uspokojení. Neberou práci jako nutný životní úděl. Skutečnou hodnotu své práce člověk obvykle poznává, až když ji opravdu ztratí. Nedobrovolná ztráta zaměstnání v osobním životě člověka, může mít následek negativní sociální, zdravotní, ale i psychologické problémy.[18]

[17] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 98.

[18] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 49.

Dlouhodobá ztráta placeného zaměstnání má za následek ztrátu finanční odměny jako hlavní zdroj pro uspokojení životních potřeb. Lidem vzniká ekonomická nejistota, jak po stránce osobní, tak po stránce rodinné. Z důvodu jiného časového rozvržení dne se vytrácí možnost opětovného získání a udržení pracovních návyků a dovedností.[19] Vytrácí se smysl života, v některých případech dochází k omezení společenských kontaktů s přáteli, spolupracovníky, který může vést k postupnému rozkladu osobnosti člověka. Omezují se pravidelné aktivity, které byly do této doby součástí denního pracovního rytmu člověka. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. Proto ztráta placeného zaměstnání, která je v některých společenských kruzích spojována s vysokou společenskou hodnotou, může člověku přivodit stresující životní událost, popř. jeho životní selhání.[20]

1.6 SOCIÁLNÍ, PSYCHICKÉ A EKONOMICKÉ DŮSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

Sociální důsledky při ztrátě zaměstnání jsou spojovány se změnou sociálního statusu, ve změně životní úrovně, v chování a postoji nezaměstnaného k jeho rodině a domácnosti a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem, obsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě může být různého charakteru a samozřejmě je na jedinci, jak ji bude pociťovat a prožívat. Někdy se za ní skrývá lidské neštěstí, jindy je doprovázena menšími či většími nepříznivými následky, které se projevují v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální důsledky jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny.[21]

- **Vliv na životní úroveň**

Ztrátou finančních prostředků ze zaměstnání a žití jen z podpory v nezaměstnanosti neumožňuje člověku udržet si svoji dlouhodobě dosavadní společenskou pozici

[19] SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2048-7. s. 13.

[20] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 50.

[21] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 294.

a nezaměstnaný může být okolím vnímán jako méněcenný. Čím déle nezaměstnanost trvá a finanční příjem je závislý jen na vyplacených sociálních dávkách, tím se životní úroveň celé rodiny horší. V dnešní společnosti každý člověk posuzuje snížení životní úrovně jinak.[22]

Naopak některým lidem tento stav vyhovuje, naučí se žít s výší sociálních dávek, které jsou těmto lidem vypláceny a práci nehledají. Pak jsou tu lidé, kteří práci mají, ale stejně nejsou s výší svého příjmu spokojeni a považují svoji životní úroveň také za sníženou. Pokud tento stav trvá delší čas, je zde hrozba vzniku chudoby, redukce sociálních vztahů a sociálního vyloučení. Proto se mnoho nezaměstnaných osob snaží co nejdéle si zachovat alespoň nějaké viditelné znaky ukazující jejich dosavadní způsob života. Na snížení životní úrovně rodiny může mít vliv i nezaměstnanost jednoho ze členů rodiny. Rodiny se v naší společnosti od sebe liší v mnoha směrech například nashromážděným majetkem, vytvořenými a zažitými zvyky při dělbě práce, vzájemnou spoluprací, vstřícným přístupem širšího okruhu rodiny při přerozdělování příjmu uvnitř rodiny.[23]

- **Vliv na rodinu**

Pro rodinu nezaměstnaného znamená tato situace určitou zátěž, stres, a to nejenom ve snížení finančních prostředků v rodině, ale i ve změnách v osobních vztazích mezi všemi členy rodiny. Je zde narušen zaběhnutý stereotyp rodinného života, vlivem toho, že v rodině je každodenní přítomnost nezaměstnaného. V některých rodinách se mění pozice a autorita nezaměstnaného. Jak jsem již zmiňovala, tato situace nastává převážně v rodinách, kdy ztrátou zaměstnání je postižen muž, jakož to živitel rodiny, který zastával dominantní postavení v rodině. Může zde dojít až k rozbití partnerských vztahů. Ovlivňuje i sňatečnost, rozvodovost, porodnost. Má vliv na omezení výchovné funkce rodiny a jejich sociálních kontaktů. Na druhé straně se nezaměstnanost v některých sociálních skupinách stává vícegenerační záležitostí. Tak jako se v rodinách dědí řemeslo z rodičů na děti, tak se v některých rodinách dědí nezaměstnanost.

[22] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 305.

[23] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 305.

V těchto vícegeneračních rodinách se živiteli rodin stávají nezaměstnaní a rodina žije z různých sociálních dávek a podpor. Tento životní styl považují za normální.[24]

Příslušníci těchto rodin vedou lhostejný život, práci si nehledají a v případě, že jim je úřadem práce nabídnuta, tak ji odmítají z různých důvodů, například ze zdravotních důvodů, z důvodu dojíždění, nedostatku kvalifikace nebo vzdělání. Nezaměstnané mladé dívky, které doposud nezískaly žádnou pracovní zkušenost, touží po dítěti a svoji situaci řeší mateřstvím.[25]

- **Vliv na vnímání času a jeho struktury**

Nezaměstnanost člověku narušuje zafixovaný denní režim a obvyklé denní plány. Vnímání času se pro nezaměstnaného stává nudným a nedůležitým. Nezaměstnání lidé si krátí čas sledováním televize, spánkem, postáváním a pozorováním dění na ulicích a čekáním, co se kde bude dít. Dostavuje se u nich společensky nepřijatelné chování, které končí narůstající kriminalitou, alkoholismem a vandalismem. U mladistvých, u kterých se ještě nerozvinul časový režim dne s pracovními návyky, je tento režim narušen. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se u lidí vytváří jev dekvalifikace, při které dochází ke ztrátě zájmu o získání nových kvalifikací. Lidé zapomínají na již získané znalosti a zkušenosti. Největší dopad na nezaměstnanost má propadnutí se do sociální pasti, kdy si nezaměstnaný zvykl na nízké příjmy, které mu jsou poskytnuty z finančních prostředků státu.[26]

Psychické důsledky mohou při ztrátě zaměstnání představovat chronický stresor, který negativně působí na psychiku jedince. Nezaměstnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní i tělesné zdraví, které může negativně ovlivnit úspěšné zapojení do pracovního procesu. Ztráta sociální prestiže a statusu vede k pocitům nepotřebnosti, neschopnosti. Průběh reakce na ztrátu zaměstnání, při níž dochází k vyrovnání se s tímto stresem, lze definovat do čtyř fází.

[24] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 307.

[25] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 308.

[26] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 98.

V první fázi, při ztrátě práce se prožívá **šok –** odmítání ztráty zaměstnání, pocit křivdy a bezmoci, zklamání a ponížení, tato fáze obvykle trvá 14 dní a lidé, kteří ukončili zaměstnání ze své vůle, jsou této fáze ušetřeni. Druhou fází nazýváme **optimizmem** – v této fázi jde především o usilovné hledání zaměstnání, zvyšuje se aktivita a vrací se víra v příznivou budoucnost, získání více volného času, který je potřeba pozitivně využít pro hledání nového místa. Tato fáze ve většině případů trvá 1-3 měsíce. Pokud je snaha bez výsledku, nastupuje beznaděj, klesá sebevědomí, zhoršuje se rodinná situace a člověk si začíná uvědomovat, že se ocitá v situaci, která je vážnější, než bylo na počátku. Této fázi říkáme **pesimizmus**. V poslední fázi pojmenované **fatalizmus** dochází k přizpůsobení se ke stylu života nezaměstnaného.

Bývá to rezignace, ztráta zájmu o hledání zaměstnání, smíření se s osudem, přizpůsobení se nízkému přijmu. Časové intervaly mezi fázemi nelze přesně stanovit, probíhají individuálně.[27]

Tabulka 2: Psychické důsledky při ztrátě zaměstnání

Pořadí období	1. období ŠOK	2. období OPTIMISMUS	3. období PESIMISMUS	4. období FATALISMUS
Přibližná doba trvání	14 dnů	1.-3. měsíc	4.-12. měsíc	12. měsíc a dále
Základní charakteristika	odmítání skutečnosti, křivda, bezmoc, zklamání, ponížení	zvýšená aktivita, víra v budoucnost	pokles sebevědomí, beznaděj	rezignace, ztráta zájmu, přizpůsobení se

Zdroj dat: DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 98.

Ztráta zaměstnání působící také jako existenciální stres a projevuje se nejenom v oblasti psychiky, ale i somatickými reakcemi, které můžeme označit jako **psychosomatické potíže.** Jestliže je životní situace hodnocena negativně a neexistuje naděje na zlepšení se této situace, může to ohrozit zdravotní stav nezaměstnaného. Mezi běžné potíže spojené se stresem při ztrátě zaměstnání je bolest hlavy, zažívací potíže, zvýšený krevní tlak. Stres také narušuje imunitu, ohrožuje kardiovaskulární systém a je zde zvýšené riziko

[27] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 98.

infarktů. Lidé se při ztrátě zaměstnání uchylují k alkoholu, lékům, drogám, kouření. Nezaměstnanost zvyšuje riziko sebevražd.[28]

Ekonomické důsledky při ztrátě zaměstnání se projevují tím, že je zmenšená možnost výběrů produktů a tím i jeho omezená celková spotřeba. Nezaměstnaný člověk pociťuje nedostatek osobně potřebných věcí, které si nemůže dovolit koupit. Ztrácí svůj sociální status. Upadá na nižší životní úroveň, nemůže si dovolit takové věci, jako mají lidé z jeho sociální vrstvy. Sice jde o relativní strádání, protože nezaměstnaný člověk dostává sociální dávky, ale i to je pro některé lidi stresující a některým ani nepokryjí jejich náklady na živobytí. U některých lidí je ekonomickým důsledkem při ztrátě zaměstnání chudoba.[29]

1.7 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost rozdělujeme podle její typologie. K tomuto rozdělení je zapotřebí celá řada potřebných dat. Podle typu nezaměstnanosti lze posuzovat například její příčiny, její závažnost, koho se týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaké jsou způsoby jejího řešení, včetně potřebných finančních prostředků, které s její existencí souvisí.

Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je spojena s životním cyklem člověka a s hledáním lepšího pracovního místa. Spíše se jedná se o krátkodobou nezaměstnanost. Lidé, kteří nově či opětovně vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo, tzv. lidé mezi dvěma zaměstnáními. Tito lidé většinou nemají potřebné informace o hledání vhodných pracovních míst a jejich nalezení určitou dobu trvá. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou. Doba trvání této nezaměstnanosti souvisí

[28] VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0. s. 405.

[29] VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0. s. 404.

výší sociálních podpor, čím je systém přijatelnější, tím se prodlužuje čas pro vyhledávání vhodného zaměstnání.[30]

Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je na rozdíl od frikční nezaměstnanosti způsobena rozpadem neefektivních firem a institucí. Následkem toho může dojít až k zániku řady povolání s nimi spojenými a tím může vzniknout rozpor mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil v jednotlivých odvětvích trhu práce. Lidé, kteří se převážně stávají v tomto typu nezaměstnanosti nezaměstnanými, jsou hendikepovaní věkem, kvalifikací, zkušenostmi, dovednostmi, pohlaví a bydlištěm. Změnou ekonomické strukturu nemusí vždy propouštěné osoby splňovat požadavky na nová pracovní místa. Jsou požadovány nové profese, kvalifikace a dovednosti. Tímto se mění struktura poptávky v návaznosti na strukturu nabídky. Buď na trhu práce není pracovní síla dle poptávky vůbec žádná, anebo není tam, kde po ní poptávka je. V těchto případech hovoříme o strukturální nezaměstnanosti jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou připravenou pro práci a požadavkem zaměstnavatelů pro výkon určitého druhu práce. Projevuje se také u nezaměstnaných osob, které mají potřebnou kvalifikaci, která se již na trhu práce nenabízí, a naopak je vyšší poptávka po lidech s kvalifikací, kteří tuto kvalifikaci nemají. Především se to týká vysoce kvalifikovaných pracovníků, jejichž kvalifikace v důsledku změny pracovních postupů ztrácí na trhu práce smysl a není již nadále potřebná.[31]

[30] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 21.

[31] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 21.

Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost souvisí s recesí v důsledku hospodářských cyklů, které zasahují většinu odvětví ekonomiky. Je vyvolaná a posléze i potlačena těmito cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci na trhu práce nedostatečná. Propuštění pracovníci v jednom odvětví průmyslu nemohou najít pracovní uplatnění v jiném odvětví průmyslu. Z tohoto důvodu je ekonomicky nevyhovující rekvalifikovat lidi na jinou profesi a hledat jim nové pracovní místo, protože tato nezaměstnanost zasáhla všechny sektory ekonomiky. Někdy se o tomto typu nezaměstnanosti hovoří jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což znamená, že je nedostatečná poptávka po práci v návaznosti na její nabídku.[32]

Sezonní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen se střídáním ročního období, v jehož důsledku se mění poptávka po konkrétním druhu práce. Jedná se o krátkodobou a pravidelnou cyklickou nezaměstnanost, která přichází v pravidelně se opakujících cyklech, závislých na ročním období. Především se vyskytuje v zimních měsících v zemědělství, stavebnictví, rybolovu, kdy je závislá na počasí. Dále touto nezaměstnaností mohou být postiženy i služby spojené s turistickým ruchem.[33]

Skrytá nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti nastane tehdy, pokud si osoba, která je nezaměstnaná práci nehledá a ani jako nezaměstnaná se na úřadu práce neregistruje. V této souvislosti se také hovoří o tzv. skryté pracovní síle, kdy nezaměstnané osoby nejsou registrované na úřadu práce, zaměstnání nemají, ale při adekvátní nabídce by tuto nabídku práci přijali. Převážnou část této nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali. Jde o osoby, které mohou mít status-mateřství, práce v domácnosti,

[32] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 21.

[33] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 21.

studium, cesta do zahraničí aj. Tito lidé si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce. Dále se skrytá nezaměstnanost týká osob, které jsou sice registrované na úřadu práce, ale z nějakého důvody jsou nezaměstnatelní, například lidé s nízkou kvalifikací, s vysokým věkem, čekající na odchod do důchodu, osoby ve stavu, který odpovídá pracovní neschopnosti, osoby s invalidním důchodem.[34]

Nepravá nezaměstnanost

Při tomto typu nezaměstnanosti jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, jsou registrovány na úřadu práce, ale práci si nehledají a nabízenou práci i odmítají. Jde jim především o čerpání v plném rozsahu podpory v nezaměstnanosti a o další sociální dávky. Dále sem patří sem i osoby, které pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.[35]

Dobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme v případě, pokud určitá část lidí nechce pracovat za stanovenou tržní mzdu. Volná pracovní místa sice existují, ale lidé o ně nemají zájem, protože nabízená mzda se jim zdá příliš nízká. Tito lidé nabízené pracovní pozice záměrně odmítají, neboť se jim pracovat nevyplatí. Často klienti při osobních kontaktech na úřadu práce sdělují, že jejich náklady na dopravu do zaměstnání, náklady na stravu a chod domácnosti jsou vyšší než nabízená mzda. Pokud tito lidí nenajdou pracovní uplatnění podle svých představ, raději žijí na úkor státu. V některých případech je jejich podpora v nezaměstnanosti prakticky ve stejné výši než nabízená mzda. Pokud se dávky snižují a doba vyplácení se zkracuje, délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti je kratší.[36] Nebo lidé pracovat nechtějí, dobrovolně upřednostňují svůj volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni pracovat, žijí z charit, podpor nebo úspor či z občasného přivýdělku. Tito lidí

[34] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 22.

[35] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 23.

[36] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: SLON, 2003, s. 85

ekonomicky normálně fungují a současně přitom i spadají do tohoto typu nezaměstnanosti.[37]

Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při stanovených mzdových sazbách za práci existuje více pracovníků, kteří chtějí za těchto podmínek pracovat, ale není tolik pracovních míst. Pak nastává situace, kdy je poptávka po práci vyšší než celková její nabídka. Část pracovníků při této stanovené mzdové sazbě nenachází pracovní uplatnění a stávají se nedobrovolně nezaměstnaní.[38]

Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce delší než 12 měsíců. Při vypracování individuálního akčního plánu se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje evidence delší než 5 měsíců. Co znamená pojem individuální akční plán? Je zákonem daný dokument, který je vypracován s každým uchazečem o zaměstnání, jehož nepřetržitá délka evidence je delší než 5 měsíců. Klient se v něm povinně zavazuje k aktivitám, které by v závěru měly vést k jeho začlenění na trhu práce, např. k účasti na výběrovém řízení, na skupinové poradenské činnosti, k účasti na burze pracovních příležitostí, apod. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k dekvalifikaci, ke ztrátě sociálních návyků, ke snížení životní úrovně, zdravotním, ale i psychickým problémům, ke spádu do sociální pasti.[39]

1.8 OHROŽENÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH OSOB

Uplatnění na trhu práce ovlivňuje řada okolností. Jedná se zpravidla o souhrn znaků, jejichž konečným výsledkem je buď úspěch, nebo neúspěch při snaze získat zaměstnání. Základními charakteristikami jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví a příslušnost

[37] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 292.

[38] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 292.

[39] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 98.

k etnické skupině. Tyto charakteristické znaky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou a opakovanou nezaměstnanost. Tito lidé nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a v méně placených zaměstnáních s nejistou budoucností. Úřad práce proto těmto skupinám uchazečů o zaměstnání věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči vzhledem k jejich snížené možnosti uplatnění na trhu práce. Na tuto skupinu lidí je především zaměřena aktivní politika zaměstnanosti.[40]

Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají logicky omezenou možnost pracovního uplatnění a bývají nejvíce zasaženy dlouhodobou nezaměstnaností. Jedná se o osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím, v druhém nebo a prvním stupni invalidity a dále osoby zdravotně znevýhodněné. Většina uchazečů se zdravotním postižením má více zdravotních handicapů a tak dochází k jejich kumulaci, což ještě více zhoršuje možnost začlenění se do pracovního procesu.[41]

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace

Lidé s nedostatečným vzděláním patří v současné době mezi nejpočetnější skupinu ohroženou neuplatnitelností na trhu práce. Do této skupiny lidí můžeme zařadit i mladistvé osoby, které jsou starší 15 let po ukončení povinné školní docházky, ale nedosáhly ještě 18 let věku. Jde především o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o získání zaměstnání. Charakteristické znaky jejich rodinného a sociálního života vedou tyto lidi k jejich vydělení ze společnosti a následkem toho vzniká nová třída deklasovaných osob, které jsou trvale závislé na systému sociálních podpor státu.[42]

[40] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz.* vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 82.

[41] *Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2015*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

[42] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 302.

Obava ze ztráty zaměstnaní nekvalifikovaných lidí, není nějak překvapující. Tito lidé dokážou přesvědčivě poukázat, že právě oni s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace jsou nejvíce ohroženi na trhu práce.[43]

Absolventi škol

Absolventi středních a vysokých škol jsou při hledání zaměstnání znevýhodněni tím, že nemají žádné pracovní zkušenosti, tím pádem nejsou při absenci praktických dovedností pro zaměstnavatele zajímavými. Postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce. V případě jejich dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou objevit problémy jenom v oblasti ekonomické, ale i v oblasti výchovné a psychologické.[44]

Tyto dopady následně vedou ke zhoršení životní úrovně, zvyšuje se riziko jejich asociálního chování, dochází ke zvýšení kriminality a v neposlední řadě dochází k vytvoření nezdravé závislosti na rodičích. Pokud si nedokáží ve správný čas osvojit pracovní návyky, pravděpodobně nebudou schopni pracovat ani v dospělosti.[45]

Osoby starší 50 let

Další pozici mezi rizikovými skupinami zaujímají uchazeči vyšší věkové kategorie, zejména pak ve věku nad 50 let. Tito lidé prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. Čím jsou lidé starší, tím více hledají v životě jistoty. Lidé před důchodem se obtížněji vyrovnávají s životem bez práce. Tento stav navíc vnímají po letech poctivé práce jako nespravedlivý a ponižující. Mladým personalistům se často starší lidé jeví jako horší investice. Jejich překážkou na pracovním trhu jsou například zdravotní problémy, vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky jejich dosavadní praxe. A zaměstnavatelé bývají nároční, mají nereálné požadavky při práci s moderními

[43] KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, s. 139.

[44] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 301.

[45] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz.* vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 83.

technologiemi, vyžadují znalost cizích jazyků, schopnost učit se novým věcem a třeba flexibilitu a kreativitu.[46]

V naší společnosti se můžeme nejednou setkat s faktem, že první fáze snižování počtu pracovníků v podnicích postihuje právě lidi předdůchodového věku. Tento postup se ovšem může ve výsledku projevit jako krátkozraký. Zaměstnání funguje u starších lidí jako tréninkový faktor a pomáhá jim udržet tělesné a duševní schopnosti. Proto nucený odchod ze zaměstnání může mít za následek neblahý vliv na zatížení rozpočtu na zdravotnictví a sociální služby.[47]

Osoby pečující o děti do 10 let

Není ojedinělé, že zaměstnavatelé preferují spíše mužskou pracovní sílu, proto bývá postavení žen na trhu práce nepříznivé. Zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní místa na zkrácený pracovní úvazek pro ženy s menšími dětmi, ale spíše upřednostňují vícesměnný provoz, který je pro ně často nepřijatelný. Nadměrná celodenní zaměstnanost žen sebou přináší řadu dalších problémů. Plynulost pracovního procesu narušují absence matek při péči o nemocné děti, což následně způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu tyto ženy zaměstnávat. Není vůbec snadné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti. Řada vyspělých zemí hledá řešení této problematiky v nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.[48]

[46] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz.* vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 86.

[47] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 302.

[48] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz.* vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 89.

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V České republice je státní politika zaměstnanosti zabezpečena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v souladu s právem Evropské unie. Lze ji označit jako soubor opatření, který spoluutváří podmínky pro dynamickou rovnováhu trhu práce a pro efektivní využití pracovní sily. Státní politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout plné zaměstnanosti, ochranu proti nezaměstnanosti, zabezpečit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Produktivně využívat zdroje pracovních sil a zajišťovat práva občanů na zaměstnání. Dále pak zajistit rovné zacházení s muži a ženami, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Uplatňování nástrojů a opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Vymezení podmínek pro čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti v České republice tvoří stát ve spolupráci se zaměstnavateli, odborovými organizacemi, firmami a s dalšími subjekty státu, jako např. územně samosprávnými celky, profesními organizacemi a sdruženími osob se zdravotním postižením.[49]

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti patří k opatřením směřujícím k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečena Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce a dalšími subjekty spolupracujícími na její realizaci na trhu práce. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora při zřizování nových pracovních míst s poskytováním mzdových příspěvků zaměstnavatelům i uchazečům samotným, a to převážně ze skupin uchazečů rizikových skupin. Aktivní politiku zaměstnanosti dělíme na nástroje a opatření.[50]

[49] *§ 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[50] *§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti různými formami sociálních dávek zabezpečuje životní podmínky nezaměstnaných, mezi které patří náhrada finančního příjmu ze zaměstnání a motivace na získání nového uplatnění na trhu práce. Doba, po kterou jsou tyto dávky vypláceny, se nazývá podpůrčí. Výše těchto dávek je závislá na výši finančního příjmu uchazeče z poslední výdělečné činnosti. Pasivní politika zaměstnanosti je podporována Bílou knihou Evropského společenství.[51]

Financování politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu České republiky, ze systému povinných daňových odvodů zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných – příspěvek na státní politiku zaměstnanosti[52] a po vstupu do Evropské unie také z Evropských sociálních fondů.

2.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Podle ustanovení § 104 a § 105 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti *„rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“*[53] V průběhu roku 2016 se nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rozšiřují o příspěvek na dojíždění a příspěvek na přestěhování.[54]

Prostřednictvím těchto nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti může Úřad práce ČR poskytovat zaměstnavatelům formou různých příspěvku finanční prostředky na podporu zaměstnání osob, které nelze jiným způsobem umístit na trh práce. Při

[51] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 94.

[52] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 95.

[53] *§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[54] *Tiskové zprávy 2016*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/11/2016_11_01_tz_prispevek_na_dojizdeni.pdf.

výběru vhodných uchazečů o zaměstnání Úřad práce ČR úzce spolupracuje se zaměstnavateli a to na základě jejich požadavků po odborných dovednostech uchazečů o zaměstnání a dle konkrétní nabídky volných pracovních míst v daném regionu. Finanční příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti nejsou nárokové, podmínky pro jejich čerpání je stanoveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a v dalších řídících předpisech vydávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo Úřadem práce České republiky. V pravomoci jednotlivých krajských poboček Úřadu práce jsou příspěvky poskytovány s přihlédnutím na potřeby daného regionu. Veškeré dohody o poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti musí být s příjemce dotace uzavřena vždy před nástupem uchazeče o zaměstnání do pracovněprávního vztahu nebo před nástupem na rekvalifikaci.[55]

V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejvíce čerpány finanční prostředky na tyto nástroje:

Rekvalifikace

Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je definován v ustanoveních § 108 až 110 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Pod pojmem rekvalifikace se rozumí získání kvalifikace nové, ale také zvyšování, rozšiřování či prohlubování kvalifikace stávající. Rekvalifikací je taktéž udržování či obnovování kvalifikace, kterou fyzická osoba získala v minulosti, ale která se vlivem některých okolností, např. mateřská či rodičovská dovolená, výkon zaměstnání v jiném oboru apod., delší dobu nevykonávala. Dále se za rekvalifikaci považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby na trhu práce, která doposud žádnou kvalifikací nedisponovala. Při určování rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, schopností a zkušeností, ale i zdravotního stavu fyzické osoby, která má být rekvalifikována.[56]

[55] *§ 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[56] *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/rekvalifikace

Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditovaná zařízení, která disponují vzdělávacím programem akreditovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, tzv. rekvalifikační zařízení. Tato rekvalifikační zařízení jsou oprávněna vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Na základě písemné dohody s úřadem práce, v případě rekvalifikace zaměstnanců i se zaměstnavatelem, provádí rekvalifikační zařízení rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a úřad práce může uhradit náklady spojené s touto rekvalifikací.[57]

Rekvalifikovat se mohou uchazeči či zájemci o zaměstnání a také samotní zaměstnanci. Uchazeči či zájemci o zaměstnání mohou využít rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou úřadu práce, ale také si rekvalifikaci mohou zajistit sami, tzv. zvolená rekvalifikace. Zaměstnancům v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění zajišťují rekvalifikaci zaměstnavatelé, ať už sami nebo prostřednictvím rekvalifikačního zařízení.[58]

Výběr účastníků v rekvalifikaci provádí oddělení zaměstnanosti na kontaktním pracovišti Úřadu práce na základě profesně-poradenského pohovoru. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, který využije rekvalifikaci zabezpečenou úřad práce, uzavře před zahájením rekvalifikačního kurzu s úřadem práce písemnou dohodu o rekvalifikaci. Úřad práce hradí náklady rekvalifikaci (kurzovné) a uchazeči o zaměstnání poskytuje podporu při rekvalifikaci. Uchazeč o zaměstnání, který si zabezpečí rekvalifikaci sám, tzv. zvolenou rekvalifikaci, předloží oddělení zaměstnanosti svůj požadavek na tiskopise „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Žádost o zvolenou rekvalifikaci je posuzována odbornou komisí z hlediska, zda přispěje k uplatnění žadatele o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce. Hrazení zvolené rekvalifikace je nenárokové a je plně na zvážení odborné komise, zda rekvalifikaci žadateli po úspěšném absolvování přímo rekvalifikačnímu zařízení uhradí. Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace úřad práce nehradí.[59]

Rekvalifikace zaměstnanců probíhá na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Úřad práce může plně nebo částečně uhradit zaměstnavateli nebo

---

[57] *§ 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[58] SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 254, 256.

[59] *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/rekvalifikace.

rekvalifikačnímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců. Cílem těchto rekvalifikací je podporovat zaměstnavatele, u kterých by z důvodu vynaložení finančních prostředků na uhrazení nezbytné rekvalifikace, mohlo dojít k propuštění zaměstnanců. Rekvalifikace těchto zaměstnanců probíhá v pracovní době zaměstnance s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.[60]

Cílem rekvalifikace je zlepšení kvality, zvýšení flexibility a snazší a efektivnější uplatnění pracovní síly na trhu práce. V praxi jsou rekvalifikace významným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti, která má přispět k přizpůsobení se struktury nabídky a poptávky práce.[61]

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce patří spolu s rekvalifikacemi a společensky účelnými pracovními místy k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti ke snižování nezaměstnanosti. Jde především o časově omezené pracovní místa, jedná se zejména o nekvalifikované práce, které se převážně vykonávají ve městech, v obcích, ve státních institucích a dalších obecně prospěšných institucí, včetně škol a školských zařízení, v charitativních organizacích a sociálních ústavů. Náplň práce spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, komunikací a v dalších činnostech vykonávaných ve prospěch obcí či veřejného blaha. Dále pak se jedná o pomocné práce v institucích zabývající se vzděláním, kulturou, charitativní činností, školstvím, sociální činností, náboženskou činností, ale také i tělovýchovnou a sportovní činností.[62] Pracovní příležitosti jsou vytvořeny na základě dohody s Úřadem práce České republiky. Úřad práce může poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a to po dobu vytvoření pracovního místa, tj. na dobu 12 kalendářních po sobě jdoucích měsíců,

[60] *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/rekvalifikace.

[61] KACZOR, *Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 222.

[62] SVĚRČINOVÁ, Eva. Aktivní politika zaměstnanosti. Příspěvky poskytované úřady práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015, ročník 63, číslo 11/2015. ISSN 0032-6208. s. 10.

v případě hodných zvláštního zřetele, maximálně po dobu 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.[63]

Společensky účelná pracovní místa

Podle § 113 zákona o zaměstnanosti se společensky účelnými pracovními místy rozumí taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (nově zřízená pracovní místa) nebo vyhrazuje (stávající pracovní místa přizpůsobena pro konkrétního uchazeče) na základě dohody uzavřené s Úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění na trhu práce jiným způsobem.[64] Patří mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Společensky účelná pracovní místa, jsou i taká místa, která nejsou zřízená zaměstnavatele, ale uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu své samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytnut i této osobě.

Úřad práce může poskytnout příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a to nejdéle po dobu 12 měsíců.[65]

Skutečná výše příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti poskytované Úřadem práce České republiky je určena podle situace na trhu práce, v závislosti na množství přidělených finančních prostředků a na základě stanovených kritérii Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.[66]

2.2 OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti můžeme zařadit také poradenství, podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a různé specifické programy

[63] *§ 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[64] *Slovník MPSV* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://slovnik.mpsv.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista.html.

[65] *Vyhláška č. 518/2004 Sb.,* ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[66] Směrnice ředitele krajské pobočky v Ústí nad Labem č. 1/2017.

k řešení zaměstnanosti financované v rámci Strukturálních a dalších fondů Evropské unie.[67]

Poradenství v rámci opatření aktivní politiky zaměstnanosti je zabezpečeno Poradenskými programy. Jsou upraveny v § 105 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poradenské programy jsou určeny pro uchazeče a zaměstnání, ale i pro zájemce o zaměstnání. Jsou realizovány ve skupinách a zaměřují se na získávání a prohlubování si schopností a dovedností pro uplatnění na trhu práce, např. komunikační a prezentační dovednosti, problematiky přijímacího řízení, techniky a zdroje při hledání vhodného zaměstnání, pracovněprávní problematiku atd. Skupinové poradenství přináší výhody v navazování nových kontaktů mezi účastníky a sdílení získaných zkušeností při hledání vhodného zaměstnání a poskytování informací o možnostech řešení svých životních situací.

Poradenské programy jsou zabezpečovány a náklady jsou hrazeny krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky. Do poradenského programu se účastník zařazuje na základě doporučení poradce pro zprostředkování zaměstnání.[68]

Mezi nejčastěji realizovanými poradenskými programy jsou Job cluby. Hlavním cílem Job clubu je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce. Je určen především uchazečům o zaměstnání, kterým věnuje úřad práce zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poradenský program Job club probíhá formou skupinového poradenství a je rozdělen podle cílových skupin účastníku v daném programu.[69]

[67] *§ 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016. PDF.

[68] *Poradenské programy*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy.

[69] *Job club*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy/job_club.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 REALIZACI NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE LOUNY

Kapitola se zabývá využitím a uplatněním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci celého Ústeckého kraji se zaměřením na okres Louny. Před samostatnou analýzou uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti je nutné uvést základní charakteristiku a specifika daného regionu v návaznosti na trh práce.

3.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ÚSTECKÉM KRAJI

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti

Ukazatel	stav k datu			
	celkem		z toho ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
Evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	50 778	44 528	25 854	23 118
z toho dosažitelní	48 900	42 257	24 833	21 867
Volná pracovní místa	5 598	7 634	-	-
Uchazeči připadající na 1 volné pracovní místo	9,07	5,83	-	-
Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	8 513	8 674	4 560	4 620
Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (v %)	8,91 %	7,79 %	9,28 %	8,27 %

Zdroj dat: *Vývoj nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji patří dlouhodobě mezi jednu z nejvyšších v České republice. Tento stav je ovlivňován kvalifikační a vzdělávací strukturou uchazečů o zaměstnání s ohledem na potřeby stávajících zaměstnavatelů. Na Krajské pobočce v Ústí nad Labem bylo k 31. 12. 2016 bylo evidováno 44 528 uchazečů o zaměstnání. Z toho 42 257 uchazečů o zaměstnání spadá do kategorie dosažitelných

ve věku 15 – 64 let. V porovnání se stejným obdobím loňského roku je to o 6 643 uchazečů méně. V průběhu prosince 2016 byl zaznamenán meziměsíční nárůst v okrese Litoměřice + 5,7 % a v okrese Louny + 3,5 %, oproti tomu v okrese Most byl zjištěn meziměsíční pokles o - 0,3 %. Z celkového počtu uchazečů bylo ke konci prosince 2016 evidováno 23 118 žen, jejichž podíl na celkové nezaměstnanosti v kraji představoval 51,9 %. Osob se zdravotním bylo evidováno 6 446, což představuje 14,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dále pak bylo v evidenci krajské pobočky 1 891 absolventů škol ve všech stupních vzdělání a mladiství uchazeči o zaměstnání. Tento počet představoval 4,2 % z celkové nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti byla vyplácena 8 674 uchazečům o zaměstnání, tj. 19,5 % ze všech uchazečů o zaměstnání vedených na úřadu práce. Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let vzrostl meziměsíčně na 7,79 %. Tento podíl nezaměstnaných osob se projevil v rámci celého kraje na stejný nebo vyšší úrovni než je republikový průměr.

Tabulka 4: Nezaměstnanost v okresech k 31. 12. 2016

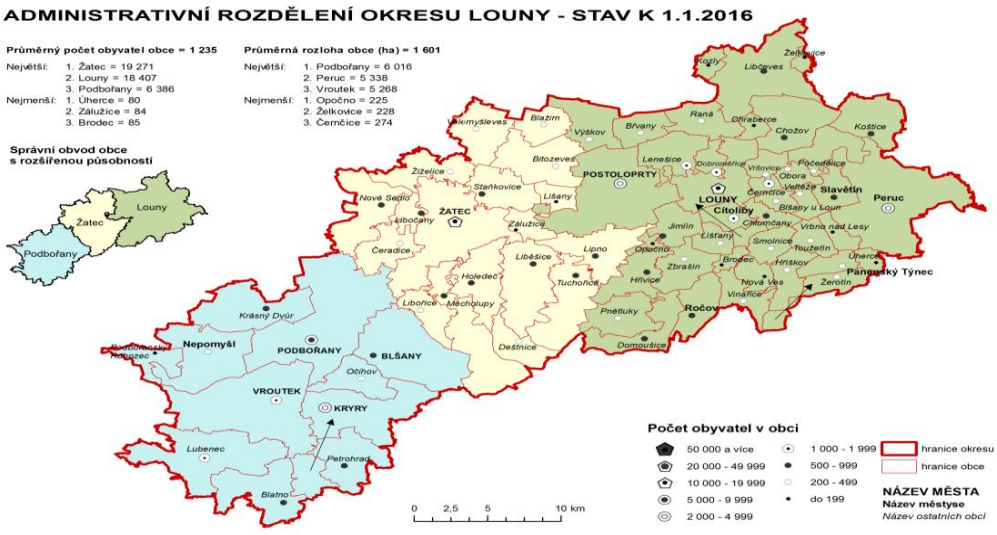
Okres	počet nezaměstnaných		volná pracovní místa	počet uchazečů na 1 VPM	podíl nezaměstnaných osob (v %)
	celkem	z toho ženy			
Děčín	6 927	3 455	1 185	5,85	7,79 %
Chomutov	7 254	3 878	877	8,27	8,23 %
Litoměřice	5 096	2 665	1 048	4,86	6,30 %
Louny	4 433	2 278	985	4,50	6,97 %
Most	7 697	4 183	1 409	5,46	10,08 %
Teplice	6 014	3 217	1 470	4,09	6,43 %
Ústí nad Labem	7 107	3 442	660	10,77	8,64 %
Ústecký kraj	44 528	23 118	7 634	5,83	7,79 %
Česká republika	381 373	191 996	132 496	2,88	5,19 %

Zdroj dat: *Nezaměstnanost v okresech.* [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017.

V Ústeckém kraji bylo k 31. 12. 2016 nahlášeno 7 634 volných pracovních míst, což bylo oproti předcházejícímu měsíci o 440 volných míst méně, ale v porovnání s rokem 2015, kdy bylo k 31. 12. 2015 hlášeno pouze 5 598 volných míst, o 2 036 více. V průměru připadalo na jedno volné místo v průměru 5,83 uchazečů o zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením bylo v nabídce 1 177 vhodným míst, což znamenalo, že na jedno takovéto místo připadalo 5,5 osob se zdravotním postižením. Pro absolventy škol ve všech stupních vzdělání a mladistvé bylo evidováno 2 282 volných míst, což znamená, že na jedno takové volné místo připadá 0,8 uchazečů. Prostřednictvím finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti bylo od počátku roku 2016 podpořeno 7 620 osob a rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo 1 545 osob. Mezi nejvíce využívanými nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti byly veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele, dále pak společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání pro účely výkonu samostatně výdělečné činnosti, chráněná pracovní místa, rekvalifikace a poradenství, nově pak příspěvek na regionální mobilitu.[70]

3.2 CHARAKTERISTIKA OKRESU LOUNY

Obrázek 3: Mapa okresu Louny



Zdroj dat: *Mapa okresu Louny*. [online]. [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11248/17833325/Louny.png/

[70] *Bulletiny*. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016

Okres Louny se nachází v jihozápadní části Ústeckého kraje a svou rozlohou 1 118 km^2 patří k největšímu okresu v kraji. Skládá se ze 70 obcí, z toho 7 měst a 6 městysů. S celkovým počtem obyvatel 86 416 tisíc se řadí až na poslední místo mezi 7 okresy kraje. Všechny ostatní okresy v kraji převyšují počtem obyvatel 100 tisícovou hranici. Hustota obyvatel 77 osob/km^2 na území lounského okresu patří k nejnižší v rámci celého Ústeckého kraje. Na rozdíl od krajského průměru je poloviční a ve srovnání s republikovým průměrem dosahuje necelých dvou třetin. V současné době tvoří hranici Lounského okresu tři kraje, na jihovýchodě sousedí se Středočeským krajem, na jihozápadě s Plzeňským krajem a s krajem Karlovarským.

Lounský okres byl v minulých letech převážně průmyslově-zemědělskou oblastí. Zemědělská půda a celkově zemědělství zaujímalo 71% z celkového území okresu. V současné době však ustupuje vybudováním průmyslových zón.[71]

3.3 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE LOUNY

Okres Louny, dříve zejména zemědělský region, nabízí v současnosti nejvíce pracovních příležitostí v průmyslových zónách, které jsou vybudovány u spádových měst okresu. Jedná se o průmyslové zóny v Lounech, Žatci a Podbořanech. Největší poptávka je po technických profesích a po operátorech výrobních linek. Zaměstnavatelé v rámci poptávky po těchto pracovních pozicích snížili požadavky na vzdělání, prioritou je zájem uchazečů o zaměstnání odpovědně pracovat a schopnost učit se novým věcem. Dále pak je upřednostňována praxe v podobných provozech, takže ve většině případů dochází i k „přetahování“ těchto zaučených zaměstnanců od jiných zaměstnavatelů. V průběhu roku řada zaměstnavatelů v Lounském okrese navyšovala platové podmínky a benefity a to z důvodu větší konkurence mezi jednotlivými zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že se ve většině případů nedaří nabízená volná pracovní místa obsadit vhodnými uchazeči z databáze úřadu práce, zaměstnavatelé přistupují k souhlasu se zařazením volných míst na internetový portál se souhlasem se zaměstnaneckou kartou. Na základě těchto skutečností dochází na úřadech práce k častějším výběrovým řízením, která jsou organizována kontaktními pracovišti z důvodu zajištění řádného průzkumu na

[71] *Český statistický úřad.* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny.

českém trhu práce před obsazením místa cizincem. Kontaktní pracoviště velice úzce spolupracují s jednotlivými zaměstnavateli, snaží se jejich požadavkům vyhovět, bohužel se v posledních měsících nedaří uspokojit zaměstnavatele s jejich nároky ohledně výběru vhodných uchazečů o zaměstnání. Tuto problematiku řeší i menší zaměstnavatelé a soukromníci, kteří nemohou zaměstnancům nabídnout takové finanční ohodnocení a benefity v průmyslových zónách, tak se prohlubují problémy s chybějícími zaměstnanci především ve službách, stavebnictví a zemědělství.

Nezaměstnanost v Lounském okrese je ve větší míře ovlivněna nevzdělaností velkou skupinou uchazečů o zaměstnání a dlouhodobě evidovanými uchazeči o zaměstnání. V evidenci úřadu práce na okrese Louny je výrazná část uchazečů o zaměstnání bez vzdělání nebo se základním vzdělání, jedná se o 45 % uchazečů z celkového počtu nezaměstnaných v okrese Louny. Dlouhodobě evidovaných, kteří jsou v evidenci déle než 24 měsíců, je 1343 uchazečů. U obou těchto skupin uchazečů o zaměstnání nastává problém, že často nejsou ochotni zařadit se do pracovního procesu, a to z důvodu, že ztratili pracovní návyky, případně je nikdy nezískali, a neochotě pracovat, ale také s nedůvěrou zaměstnavatelů takové uchazeče zaměstnat. Dalšími důvody je rozlehlost okresu a špatná dopravní obslužnost napříč celým okresem do menších nebo vzdálenějších obcí. Uchazeči o zaměstnání z těchto menších nebo vzdálenějších obcí nemají možnost pracovního uplatnění v průmyslových zónách z důvodu, že většina zaměstnavatelů vyžaduje směnný provoz. Jen někteří z nich zajišťují svoz svých zaměstnanců, ve většině případů poskytují příspěvek na dopravu. Na druhou stranu, vzhledem k poloze lounského okresu a snaze o propojené dopravní spojení, je možnost dojíždět do zaměstnání do okolních okresů – Most, Chomutov, Rakovník, ale také do Prahy.[72]

3.4 REALIZACE JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Kritéria pro realizace poskytování finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti se stanovují na každý kalendářní rok vždy nově. Kritéria specifikuje

[72] *Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2016*. [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

Krajská pobočka v Ústí nad Labem na základě Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky. Kritéria se týkají výše příspěvku a specifikace cílové skupiny pro daný rok. Finanční prostředky jsou čerpány z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Poskytování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2016 byl zaměřen na podporované kategorie uchazečů o zaměstnání, které jsou ohroženy na trhu práce. Jedná se zejména o:

- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně se jedná o absolventa středních a vysokých škol bez praxe,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně jsou osobou do 30 let věku,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně jsou osobou starší 50 let,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně jsou osobou se zdravotním postižením nebo se zdravotním znevýhodněním,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně jsou osobou, která pečuje o dítě do 10 let věku,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a současně se jedná o osobu, u které je předpoklad setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti a mohlo by u této osoby dojít k jejímu sociálnímu vyloučení,
- fyzické osoby, které budou vykonávat pracovní pozici - Asistent prevence kriminality
- fyzické osoby, která je vedena na úřadu práce bezprostředně po ukončení výkonu trestu odnětí svobody.

Veřejně prospěšné práce

V roce 2016 byl příspěvek na jedno pracovní místo v rámci veřejně prospěšných prací ve výši 14 000 Kč/měsíčně a příspěvek na předáka a asistenta prevence kriminality činil 15 000 Kč/měsíčně. Tímto nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti bylo podpořeno v okrese Louny ze státního rozpočtu České republiky 205 osob a vyplacené finanční prostředky byly ve výši 12 542 470 Kč. Z prostředků Evropského sociálního fondu bylo podpořeno 227 osob a výše vyplaceného příspěvku byla 42 188 742 Kč. Většinu

zaměstnavatelů, kteří byli podpořeni veřejně prospěšnými pracemi, tvořily města, obce a příspěvkové organizace. Dalšími dotovanými subjekty byly základní a mateřské školy, spolky, sdružení, ale i soukromé společnosti, které vykonávají úklid a údržbu veřejného prostranství a zeleně. Pracovní pozice, na které byly poskytovány příspěvky, byly „Dělník pro úklid a údržbu veřejného prostranství a zeleně“, „Pomocný pracovník v sociálních službách“, „Předák VPP“, „Pomocný pracovník ve zdravotnickém zařízení“.

Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená u zaměstnavatele

Příspěvek na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je poskytován v návaznosti na několik předpokladů. Dle konkrétní podmínky u umisťovaného uchazeče o zaměstnání se výše příspěvku pohybuje v rozmezí od 10 000 Kč/měsíčně po dobu 6 měsíců do 24 000 Kč měsíčně po dobu max. 12 měsíců. Podpořeno bylo v roce 2016 z finančních prostředků Evropského sociálního fondu 267 uchazečů o zaměstnání. Z toho bylo 12 osob ve věku do 30 let umístěno na odbornou praxi ve státních příspěvkových organizacích a organizačních složkách státu. Ze státního rozpočtu bylo podpořeno celkem 62 osob v celkové částce 1 972 207 Kč. Mezi nejobsazovanější pozice patřili administrativní pracovníci, skladníci a operátoři výroby.

Společensky účelná pracovní místa - zřízena uchazečem o zaměstnání pro účely výkonu samostatně výdělečné činnosti

Samostatně výdělečnou činnost na základě tohoto příspěvku zahájilo celkem 16 uchazečů o zaměstnání, z toho 2 osoby se zdravotním postižením a 8 osob ve věku do 30 let. Celková částka vynaložená na tento nástroj aktivní politiky činila 965 000 Kč. Jednalo se o samostatně výdělečnou činnost v oborech truhlářství, podlahářství, stavební a zednické práce, kadeřnické, manikérské a pedikérské služby, oprava a údržba motorových vozidel, dále provozování kulturních a sportovních zařízení.

Chráněná pracovní místa

V rámci tohoto nástroje byl poskytnut devíti zaměstnavatelům příspěvek, na základě kterého vzniklo 54 chráněných míst pro osoby se zdravotním postižením. Celkem bylo vyplaceno 4 306 600 Kč. V roce 2016 bylo vymezeno 293 chráněných pracovních míst.

Dále může být zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, podpořen příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů. Celkem bylo vyplaceno 170 000 Kč převážně osobám se zdravotním postižením, které zahájily samostatnou výdělečnou činnost.

Rekvalifikace a poradenské činnosti

Rekvalifikačních kurzů, které zabezpečil úřad práce v roce 2016 v okrese Louny, se zúčastnilo 96 uchazečů o zaměstnání. Jednalo se především o kurzy: skladník, obsluha motorového vozíku, montér suchých staveb, svařování, příprava minutek, pracovník v sociálních službách, mzdové účetnictví, asistentka/sekretářka, chůva.

Zvolená rekvalifikace byla uhrazena 123 osobám, z toho 10 osobám se zdravotním postižením. Co se týká věku podpořených uchazečů, z celkového počtu ~~a~~ 39 bylo 30 osob do 30 let věku.

Poradenská činnost byla realizovaná zejména v rámci JOB CLUBu a byla zaměřena na cílovou skupinu dle požadované specifikace. Celkem se JOB CLUBu zúčastnilo 216 uchazečů o zaměstnání, kterým je podle zákona o zaměstnanosti věnována *„zvýšená péče“*.

Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek na podporu regionální mobility je nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a dělíme ho na příspěvek na dojížďku a příspěvek na přestěhování. Jako první se začal od začátku dubna 2016 poskytovat příspěvek na dojížďku, který nebyl v podvědomí uchazečů o zaměstnání příliš znám, proto první žádost o tento příspěvek byla podána až na konci dubna 2016. Následně byli uchazeči o tomto nástroji pravidelně informováni v rámci zprostředkování zaměstnání, skupinových poradentství na jednotlivých kontaktních pracovištích. Do konce roku 2016 bylo podáno celkem 45 žádostí. Příspěvek se poskytuje podle dojezdové vzdálenosti v měsíční výši od 1 000 Kč do 3 500 Kč za podmínek stanovených zákonem. Od listopadu 2016 je v platnosti příspěvek na přestěhování v jednorázové výši 50 000 Kč, jehož podmínky poskytovaní taktéž stanoví zákon. Ke konci roku 2016 byla podána jedna žádost o příspěvek na

přestěhování, ale vyplacena byla lednu 2017. Příspěvek na dojížďku byl v roce 2016 vyplacen v celkové částce 46 975 Kč.[73]

3.5 METODOLOGIE

Účelem této kapitoly je stanovit cíle bakalářské práce, metody a hypotézy. Dále popsat zkoumaný vzorek respondentů, se kterými byl průzkum prováděn. Vyhodnotit výsledky zjištěné z kvantitativní výzkumné metody dotazníkovou technikou, která byla zvolena pro získání potřebných dat. Kvantitativní metody se vyznačují testováním hypotéz, kdy se hypotézy potvrdí nebo vyvrátí. Dotazník je pro náš průzkum vhodnou metodou především z důvodu, že je možno oslovit velký počet respondentů. K přednostem této metody patří anonymita dotazovaných, která ovlivní větší otevřenost respondentů, kvalitu a také validitu odpovědí. V rámci dotazníku je nutné, aby informace byly redukovány. Otázky musí být jasné, stručné a srozumitelné pro všechny respondenty.

3.5.1 STANOVENÍ CÍLE A HYPOTÉZ

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit využití a uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ke snížení nezaměstnanosti v okrese Louny. Ke zjištění tohoto cíle byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: Z celkového počtu dotazovaných respondentů bude více jak polovina v evidenci déle než 12 měsíců.

Hypotéza č. 2: Většina dotazovaných respondentů, kteří slyšeli o možnosti zaměstnavatele čerpat finanční prostředky od úřadu práce při obsazení volného místa uchazečem o zaměstnání, je ochotna na takovéto místo nastoupit.

Hypotéza č. 3: Z dotazovaných respondentů není více jak polovina ochotna dojíždět do zaměstnání vzdáleného 25 km a více od jejich bydliště a to ani za předpokladu poskytování příspěvku na dojížďku.

[73] *Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2016*. [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

Vymezení zkoumaného vzorku respondentů

Zkoumaným vzorkem pro tuto práci byli náhodně zvolení respondenti – uchazeči o zaměstnání z úřadu práce na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Žatci. Dotazníkové šetření bylo uskutečněno přímo na kontaktním pracovišti, na oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti, a to v průběhu měsíce února 2017. Celkem bylo požádáno o anonymní vyplnění dotazníku 120 náhodných respondentů – uchazečů o zaměstnání. K jejich oslovení došlo průběžně během 10 pracovních dnů. Vráceno zpět bylo 106 dotazníků, z toho k vyhodnocení mohlo být použito 100 dotazníků, které bylo možno považovat za validní. Ze všech oslovených respondentů splnilo 83,33 % požadavky dotazníkového šetření. Data jsou zobrazena v tabulkách a v grafech pro snadnější orientaci, kde jsou respondenti rozděleni dle pohlaví, vzdělání, svého zdravotního stavu a délky nezaměstnanosti.

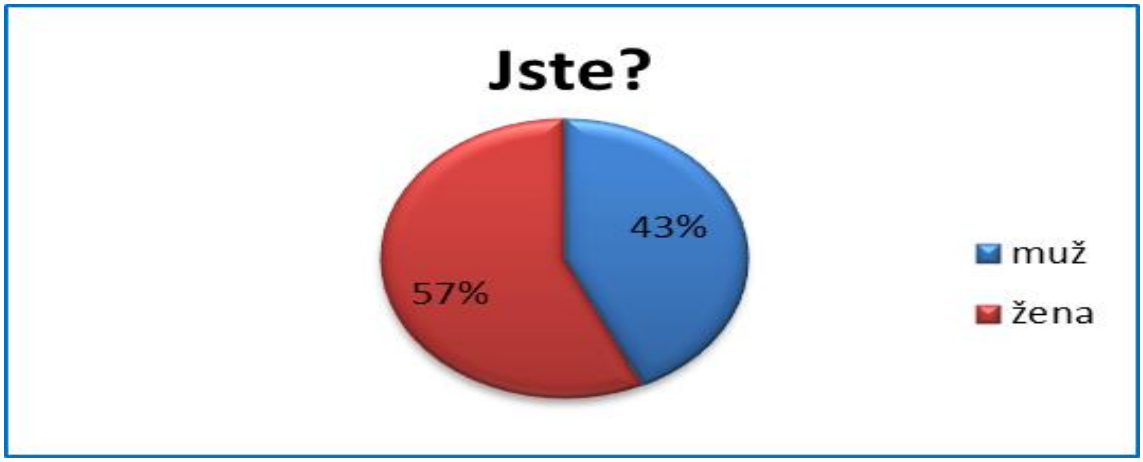
Z celkového počtu dotazovaných se průzkumu zúčastnilo 57 žen a 43 mužů.

Tabulka 5: Rozdělení respondentů dle pohlaví

JSTE?	POČET RESPONDENTŮ
Muž	43
Žena	57
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 1:Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Co se týká vzdělání respondentů, nejpočetnější skupinou ze zkoumaného vzorku bylo 51 uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Další početnou skupinou 32 respondentů byli ti, kteří dosáhli stupně vzdělání – vyučen. Střední vzdělání s maturitní zkouškou mělo 10 dotazovaných. Z uvedených údajů vyplývá, že uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním mají prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti velkou šanci uplatnit se na trhu práce, např. na veřejně prospěšné práce.

Tabulka 6: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

JAKÉ JE VAŠE NEJVYŠŠÍ UKONČENÉ VZDĚLÁNÍ?	POČET RESPONDENTŮ
Základní	51
Vyučen	32
vyučen s maturitou	5
Maturita	10
vyšší odborné	1
Vysokoškolské	1
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Zdravotní stav má velký vliv na uplatnění uchazečů o zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 78 respondentů bez zdravotního omezení a 22 respondentů s lékařsky stanoveným zdravotním omezením.

Tabulka 7: Jaký je Váš zdravotní stav?

JAKÝ JE VÁŠ ZDRAVOTNÍ STAV?	POČET RESPONDENTŮ
bez zdravotního omezení	78
se zdravotním omezením	22
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 3: Jaký je Váš zdravotní stav?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

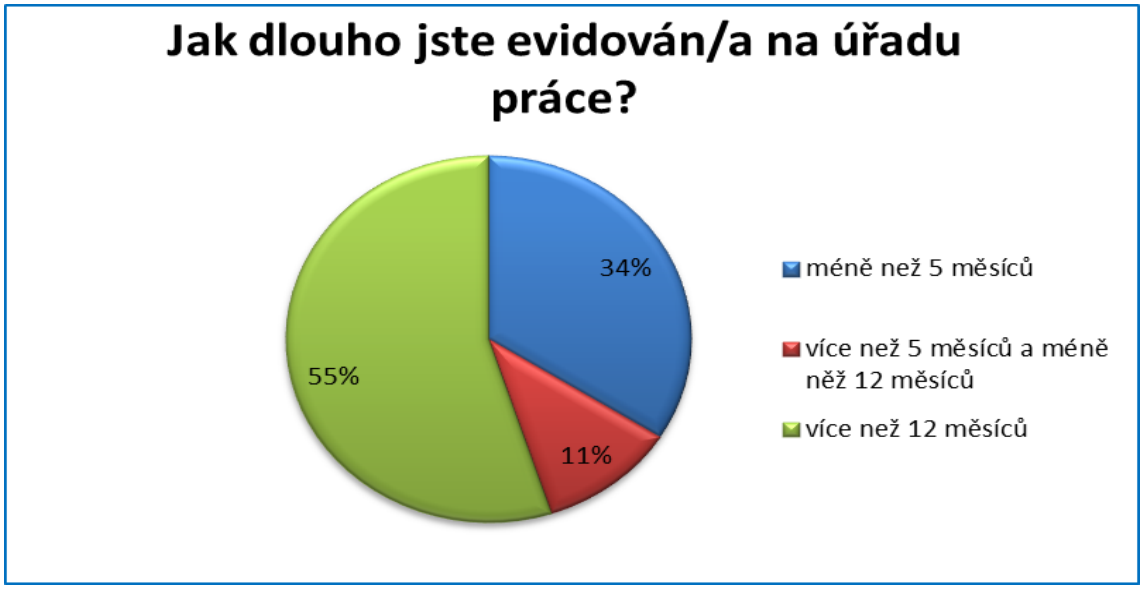
Dotazníkové šetření bylo dále zaměřeno na délku evidence. V teoretické části je uvedeno, že uchazeči o zaměstnání s délkou evidence více než 12 měsíců spadají do kategorie dlouhodobě evidovaných. Z tohoto šetření vyplývá, že nejvíce lidí, celkem 55, je v evidenci uchazečů o zaměstnání více než 12 měsíců, čímž spadá do této kategorie. Celkem 34 dotazovaných lidí odpovědělo, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 5 měsíců a zbývajících 11 lidí je v evidenci v rozmezí od 5 měsíců do 12 měsíců.

Tabulka 8: Jak dlouho jste evidován/a na úřadu práce?

JAK DLOUHO JSTE EVIDOVÁN/A NA ÚŘADU PRÁCE?	POČET RESPONDENTŮ
méně než 5 měsíců	34
více než 5 měsíců a méně než 12 měsíců	11
více než 12 měsíců	55
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 4: Jak dlouho jste evidován/a na úřadu práce?



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Jeden z dotazů se zaměřil na problematiku ukončení posledního pracovního poměru. Důvod neprodloužení pracovní smlouvy, původně uzavřené na dobu určitou, při ukončení pracovního poměru uvedlo 33 lidí. Další důvodem ukončení pracovního poměru byla oboustranná dohoda. Tímto způsobem ukončilo pracovní poměr 28 dotazovaných respondentů. Se shodným počtem respondentů byl ukončen pracovní poměr výpovědí nebo z organizačních důvodů, jednalo se o 13 uchazečů o zaměstnání. Ve zkušební době ukončilo z vlastní iniciativy svůj pracovní poměr 10 lidí a se 3 respondenty byl ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovní kázně.

Tabulka 9: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního pracovního poměru?

JAKÝ BYL DŮVOD UKONČENÍ VAŠEHO POSLEDNÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU?	POČET RESPONDENTŮ
ukončení dohodou	28
ukončení z organizačních důvodů	13
ukončení ve zkušební době	10
pracovní poměr na dobu určitou	33
ukončení pro porušení pracovní kázně	3
ukončení výpovědí	13
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 5: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního pracovního poměru?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

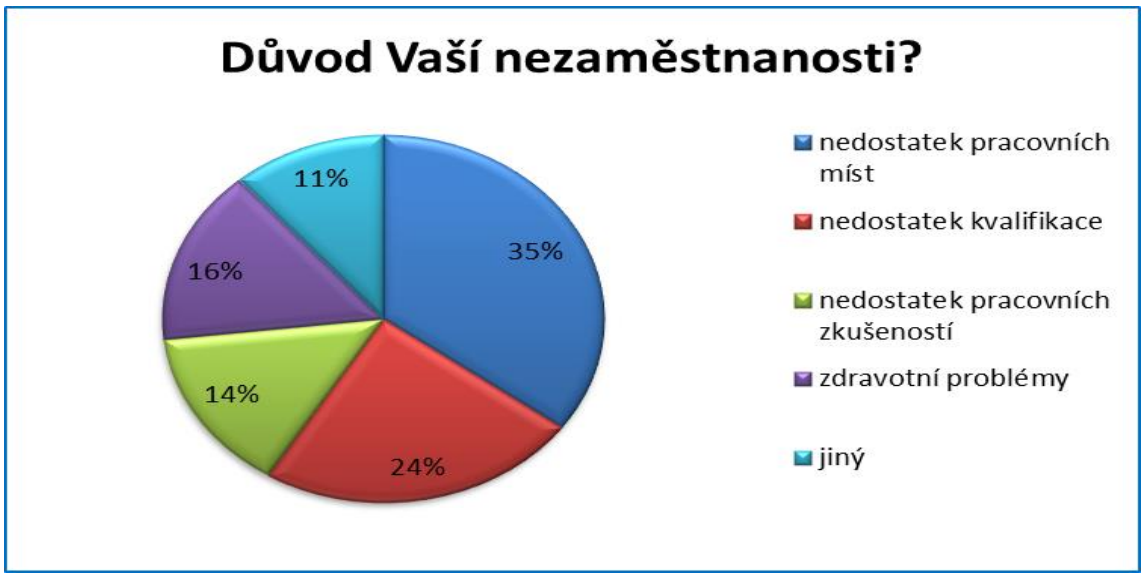
Důvodem pro setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání pro nedostatek volných pracovních míst uvedlo 35 lidí. Tato skutečnost se nejeví reálně v době, kdy je nezaměstnanost nejnižší od roku 2008. Jako přesvědčivý důvod nezaměstnanosti lze považovat u 24 dotazovaných respondentů nedostatek kvalifikace, proto je vhodné nabízet intenzivně rekvalifikační kurzy za předpokladu, že lidé mají zájem své nedostatečné vzdělání doplnit. Zdravotní důvody uvádí 16 lidí. Pokud bereme v úvahu, že máme polovinu dotazovaných se základním vzděláním, můžeme považovat nedostatek pracovní zkušenosti u 14 lidí za adekvátní. Jiný důvod pro svoji nezaměstnanost uvedlo 11 lidí.

Tabulka 10: Důvod Vaší nezaměstnanosti?

DŮVOD VAŠÍ NEZAMĚSTNANOSTI?	POČET RESPONDENTŮ
nedostatek pracovních míst	35
nedostatek kvalifikace	24
nedostatek pracovních zkušeností	14
zdravotní problémy	16
jiný	11
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 6: Důvod Vaší nezaměstnanosti?



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

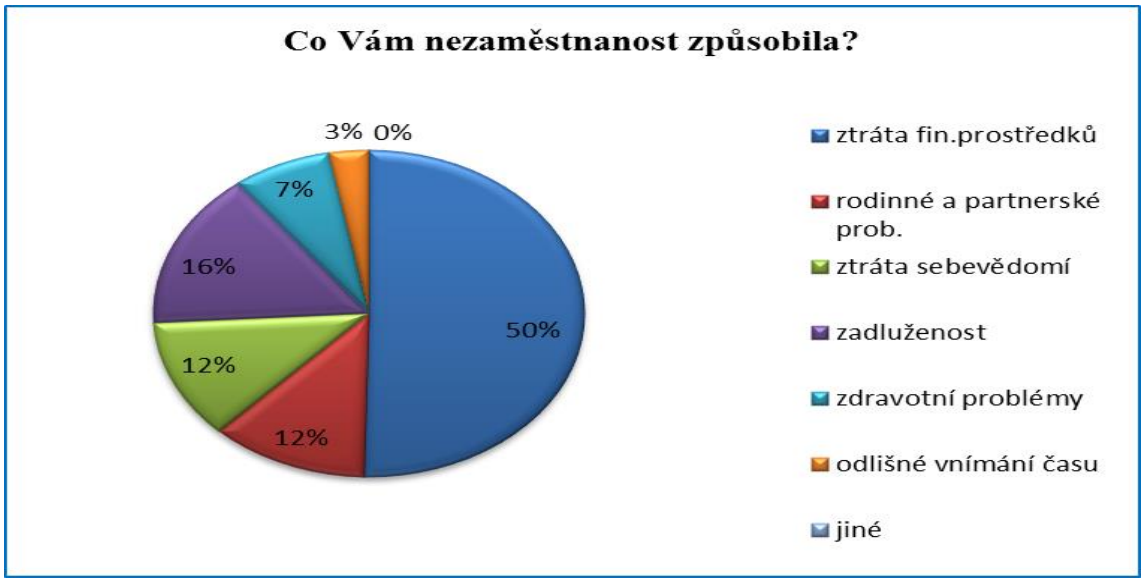
Nejčastěji uvedeným důsledkem nezaměstnanosti bylo u 50 respondentů dle jejich odpovědí snížení finančních prostředků. V návaznosti na tento důsledek byla u 16 respondentů uvedena zadluženost. Shodný počet respondentů, tj. 12 uchazečů o zaměstnání uvedlo, že nezaměstnanost jim způsobila rodinné a partnerské problémy a ztrátu sebevědomí. Tímto zjištěním se potvrzuje, že ztráta práce neznamená pouze holou skutečnost nemít zaměstnání, ale i snížení životní úrovně z důvodu ztráty finančních prostředků a následná zadluženost, která může vést až k exekucím.

Tabulka 11: Co Vám nezaměstnanost způsobila?

CO VÁM NEZAMĚSTNANOST ZPŮSOBILA?	POČET RESPONDENTŮ
ztráta finančních prostředků	50
rodinné a partnerské problémy	12
ztráta sebevědomí	12
zadluženost	16
zdravotní problémy	7
odlišné vnímání času	3
jiné	0
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 7: Co Vám nezaměstnanost způsobila?



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že 57 dotazovaných je ochotno zvýšit si své uplatnění na trhu práce rekvalifikací, což bylo velice pozitivní zjištění, pokud vezmeme v úvahu, že 51 dotazovaných má základní vzdělání (tabulka 6). Nepříznivé zjištění bylo u 26 dotazovaných, kteří nemají zájem se rekvalifikovat. Můžeme se domnívat, že je to skupina lidí, kteří mají vyšší vzdělání než je základní a tudíž jejich uplatnitelnost na trhu práce bude snadná. Ovšem je možné, že část z nich, přestože potřebnou kvalifikaci nemá, není přesto ochotna své znalosti a dovednosti rozvíjet. Nerozhodných ohledně rekvalifikace bylo 17 respondentů.

Tabulka 12: Jste ochoten/na se rekvalifikovat – získat novou kvalifikaci?

JSTE OCHOTEN/NA SE REKVALIFIKOVAT – ZÍSKAT NOVOU KVALIFIKACI?	POČET RESPONDENTŮ
ano	57
ne	26
nevím	17
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 8: Jste ochoten/a se rekvalifikovat – získat novou kvalifikaci?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Z celkového počtu dotazování vědělo o možnosti zaměstnavatele čerpat finanční prostředky od úřadu práce v případě, že je přijmou do zaměstnání, celkem 82 lidí, což bylo velmi příznivé zjištění. Z tohoto počtu slyšelo 36 respondentů o veřejně prospěšných prací, 24 respondentů o společensky prospěšných pracích a 22 respondentů o chráněných pracovních místech.

Tabulka 13: Slyšel/a jste někdy, že by na Vás mohl zaměstnavatel čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí do pracovního poměru?

SLYŠEL/A JSTE NĚKDY, ŽE BY NA VÁS MOHL ZAMĚSTNAVATEL ČERPAT FINANČNÍ PROSTŘEDKY OD ÚŘADU PRÁCE PŘI VZETÍ DO PRACOVNÍHO POMĚRU?	POČET RESPONDENTŮ
ano - VPP	36
SÚPM	24
CHPM	22
ne	18
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 9: Slyšel/a jste někdy, že by na Vás mohl zaměstnavatel čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí do pracovního poměru?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

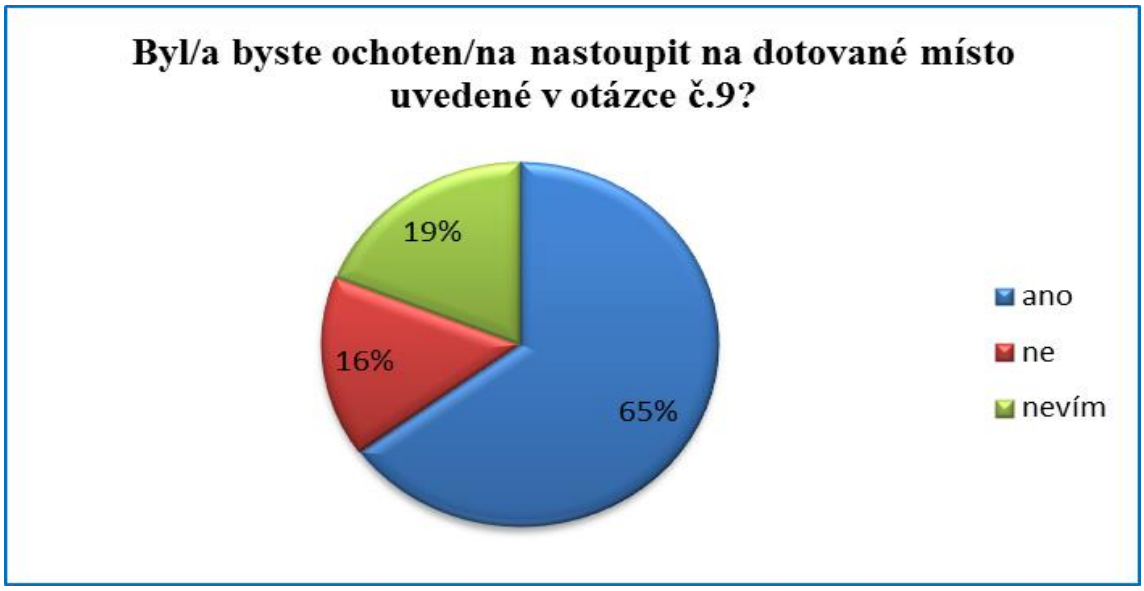
Další otázka obsahem přímo navazovala na předcházející otázku, týkala se ochoty uchazečů nastoupit na dotované pracovní místo. Respondenty bylo zodpovězeno, že 65 osob by bylo ochotno nastoupit na dotované pracovní místo, což představuje více jak polovinu dotazovaných. Celkem 16 osob tuto možnost odmítlo a 19 osob nevědělo, zda by na podmínky dotovaného místa přistoupilo.

Tabulka 14: Byl/a byste ochoten/na nastoupit na dotované místo uvedené v otázce č. 9?

BYL/A BYSTE OCHOTEN/NA NASTOUPIT NA DOTOVANÉ MÍSTO UVEDENÉ V OTÁZCE Č.9?	POČET RESPONDENTŮ
ano	65
ne	16
nevím	19
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 10: Byl/a byste ochoten/na nastoupit na dotované místo uvedené v otázce č. 9?



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Z odpovědí na otázku, týkající se ochoty dojíždět do zaměstnání, vyplývá, že z celkového počtu je necelá polovina dotazovaných osob, tj. 46, ochotna dojíždět do zaměstnání vzdáleného do 10 km. Celkem 39 osob není ochotno vůbec do zaměstnání dojíždět, 9 osob by dojíždělo max. do vzdálenosti 50 km od svého bydliště. Z ostatních dotazovaných osob by 1 osoba dojížděla do 25 km a 5 osob nad 50km. Je logické, že na kratší vzdálenost je ochotno dojíždět více dotazovaných než do vzdálených míst, ale je překvapující, že 39 osob bez zaměstnání není ochotno dojíždět vůbec.

Tabulka 15: Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání?

JSTE OCHOTEN/NA DOJÍŽDĚT DO ZAMĚSTNÁNÍ?	POČET RESPONDENTŮ
nejsem	39
do 10 km	46
do 25 km	1
do 50 km	9
nad 50 km	5
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 11: Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Účelem otázky „Jste ochoten/na přestěhovat se za vhodným zaměstnáním?“ bylo zjistit, zda jsou lidé vůbec schopni přestěhovat se za vhodným zaměstnáním. Výsledkem bylo zjištění, že více jak polovina dotazovaných, tj. 55 osob, není ochotna se přestěhovat. S rozdílem 5 osob je 20 respondentů ochotno se přestěhovat a 25 osob si není jisto svým stěhováním za vhodným zaměstnáním. Faktorem, který ovlivňuje tuto situaci, může být samozřejmě nejbližší rodina, přátelé, péče o rodiče, nebo zaměstnání druhého z manželů, vlastnictví nemovitosti apod.

Tabulka 16: Jste ochoten/na se přestěhovat za vhodným zaměstnáním?

JSTE OCHOTEN/NA SE PŘESTĚHOVAT ZA VHODNÝM ZAMĚSTNÁNÍM?	POČET RESPONDENTŮ
ano	20
ne	55
nevím	25
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 12: Jste ochoten/na se přestěhovat za vhodným zaměstnáním?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Otázka, týkající se povědomí o existenci příspěvku na dojížďku, byla položena z důvodu, že příspěvek na dojížďku je od dubna roku 2016 novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tudíž bylo snahou zjistit, zda o tomto příspěvku mají respondenti potřebné informace, neboť každý z uchazečů o zaměstnání je o tomto příspěvku informován pracovnicí zprostředkování ihned na první schůzce na úřadu práce. Z šetření je zřejmé, že o příspěvku na dojížďku je obeznámeno 59 dotazovaných, z toho 26 osob, ale nezná konkrétní podmínky poskytování tohoto příspěvku. Celkem 41 osob uvedlo, že o tomto příspěvku neví. Je možné, že informace o existenci příspěvku, která jim byla na Úřadu práce sdělena, nebyla uchazeči přijata mezi velkým množstvím dalších sdělených informací.

Tabulka 17: Víte o tom, že existuje příspěvek na dojížďku do zaměstnání nad 10 km a za jakých podmínek?

VÍTE O TOM, ŽE EXISTUJE PŘÍSPĚVEK NA DOJÍŽĎKU DO ZAMĚSTNÁNÍ NAD 10 KM A ZA JAKÝCH PODMÍNEK?	POČET RESPONDENTŮ
ano	33
ano, ale neznám podmínky	26
ne	41
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 13: Víte o tom, že existuje příspěvek na dojížďku do zaměstnání nad 10 km a za jakých podmínek?

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

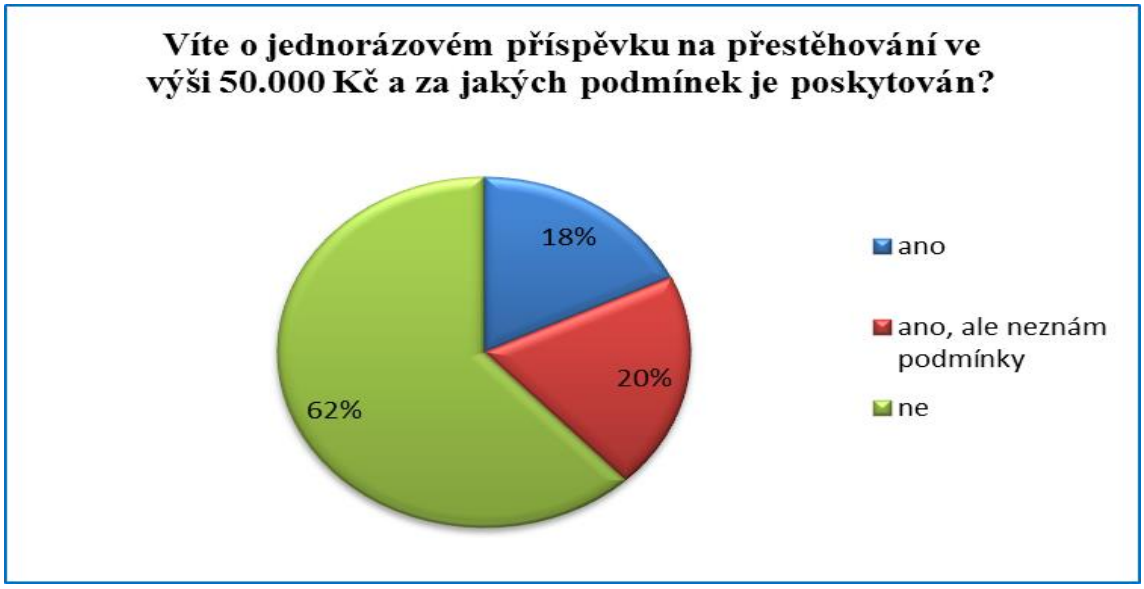
Dotazováním na existenci příspěvku na přestěhování bylo zjištěno, že o poměrně novém příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, tj. o příspěvku na přestěhování, neví 62 dotazovaných. Celkem 20 osob o příspěvku slyšelo, ale nezná podmínky poskytnutí, a 18 osob je s tímto příspěvkem seznámeno.

Tabulka 18: Víte o jednorázovém příspěvku na přestěhování ve výši 50.000 Kč a za jakých podmínek je poskytován?

VÍTE O JEDNORÁZOVÉM PŘÍSPĚVKU NA PŘESTĚHOVÁNÍ VE VÝŠI 50.000 KČ A ZA JAKÝCH PODMÍNEK JE POSKYTOVÁN?	POČET RESPONDENTŮ
ano	18
ano, ale neznám podmínky	20
ne	62
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

Graf 14: Víte o jednorázovém příspěvku na přestěhování ve výši 50.000 Kč a za jakých podmínek je poskytován?



Zdroj: Autor práce, 2017, vlastní šetření

3.5.2 VÝSLEDKY HYPOTÉZ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na začátku dotazníkového šetření byly stanoveny 3 hypotézy:

Hypotéza č. 1: Z celkového počtu dotazovaných respondentů bude více jak polovina v evidenci déle než 12 měsíců.

Jak je uvedeno v teoretické části, dlouhodobá nezaměstnanost má neblahý dopad na jedince hned z několika příčin. Jak po stránce psychické, fyzické, sociální, tak i finanční. Je obecně známo, že čím kratší dobu je člověk nezaměstnaný, tím větší má šanci se co nejdříve vrátit do pracovního procesu. Jak již bylo v kapitole 3.4 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řečeno, uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, spadají do skupiny uchazečů ohrožených na trhu práce, ale i do skupiny dlouhodobě evidovaných, kterým je poskytována zvýšená péče. Na tyto uchazeče o zaměstnání mohou zaměstnavatelé čerpat dotaci v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to na všechna podporovaná místa. U některých nástrojů je výše příspěvku poskytována podle délky evidence uchazeče o zaměstnání. To znamená, že dlouhodobá evidence může být pro některé uchazeče výhodná pro jeho další uplatnění na trhu práce. Zjištěná skutečnost znamená, že zvýšená péče se dlouhodobě evidovaným uchazečům poskytuje oprávněně, neboť stále znamenají významnou část z celkového počtu uchazečů, a to více než polovinu.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza č. 2: Většina dotazovaných respondentů, kteří slyšeli o možnosti zaměstnavatele čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí uchazeče do zaměstnání, je ochotna na takovéto místo nastoupit.

Z výzkumu vyplývá, že 82 dotazovaných uchazečů o zaměstnání slyšelo o možnostech zaměstnavatelů čerpat v rámci aktivní politiky na nově příchozí zaměstnance dotace od úřadu práce a z tohoto počtu by 65 osob bylo ochotno na tato dotovaná místa nastoupit. Toto zjištění je velmi pozitivní, poněvadž lze předpokládat, že v případě dostatečného množství finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, by uchazeči, kteří o této možnosti mají povědomí, mohli oslovit potencionální zaměstnavatele a informovat je o této možnosti. Tím by mohla dlouhodobá nezaměstnanost poklesnout.

Další pozitivní zjištění, které z uvedené skutečnosti vyplývá, je, zacílení aktivní politiky zejména na osoby dlouhodobě evidované má své opodstatnění.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza č. 3: Z dotazovaných respondentů není více jak polovina ochotna dojíždět do zaměstnání vzdáleného 25 km od jejich bydliště, a to i za předpokladu poskytování příspěvku na dojížďku.

Z celkového počtu dotazovaných respondentů není 86 osob ochotno dojíždět do zaměstnání, které by bylo vzdálené méně než 25 km od jejich bydliště, a to ani za předpokladu, že při vzdálenosti nad 10 km by respondenti mohli čerpat příspěvek na dojížďku. Toto zjištění není s ohledem na aktuální situaci na trhu práce optimistické, pokud platí, že největší nabídka volných pracovních míst je především v průmyslových zónách. Tyto zóny bývají zpravidla umístěny v dojezdových vzdálenostech měst a většina uchazečů by mohla čerpat příspěvek na regionální mobilitu (příspěvek na dojížďku) při dojezdové vzdálenosti nad 10 km. Svědčí to o určité neochotě lidí se vzdát svého pohodlí a vyvinout snahu získat vhodné pracovní místo i za cenu, že do zaměstnání budou dojíždět.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Doporučení pro praxi

S dlouhodobě evidovanými uchazeči o zaměstnání a uchazeči se základním vzděláním by měly být v rámci zprostředkování zaměstnání provedeny individuální podrobné pohovory, ve kterých by měli být seznámeni mimo jiné s možností čerpat příspěvky na regionální mobilitu (příspěvky na dojížďku) a příspěvkem na přestěhování. Přestože z dotazníkového šetření vyplývá, že u poloviny respondentů dojde při ztrátě zaměstnání k finanční tísni a 35 respondentů uvádí nedostatek volných pracovních míst, nejsou ochotni do zaměstnání dojíždět ani se popřípadě přestěhovat za vhodným zaměstnání. Intenzivní propagace příspěvku na dojížďku, spojená s motivačními pohovory s uchazeči o zaměstnání zaměřenými na popis zlepšení situace klienta po získání zaměstnání, je jedna z cest, jak zapojit na trh práce lidi, kteří jsou dlouhodobě bez zaměstnání. Za kladné zjištění můžeme dále považovat, že v povědomí uchazečů je i možnost nastoupit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na dotovaná

místa, o která je ze strany zaměstnavatelů velký zájem. To může být způsobeno i vlivem předávání těchto informací od uchazečů, neboť tyto informace obdrželi na úřadu práce při individuálních nebo skupinových poradenských činnostech.

ZÁVĚR

Tématem mé bakalářské práce bylo zhodnotit realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Louny, jejich uplatnění a účinnost na trhu práce. Jaké nástroje a opatření jsou nejvíce uplatňovány v okrese Louny v boji s nezaměstnaností, v jaké míře je který nástroj využíván a jaká je jeho účinnost na trhu práce. Dále pak s pomocí odborné literatury a za přispění externích zdrojů přiblížit nezaměstnanost v Ústeckém kraji, konkrétně v okrese Louny.

Práce má v životě člověka nezastupitelné místo a je bezesporu spojena s jednou ze základních životních etap. Pomáhá nám začlenit se do společnosti a přináší pocit společenské užitečnosti. Uspokojuje naše sociální i materiální potřeby. Naplňuje nás pocitem sebeuplatnění, seberealizace a sebeúcty. Prací si osvojujeme své znalosti, dovednosti a následně je uplatňujeme na trhu práce. Nacházíme-li v práci uspokojení, stává se nám důležitým důvodem pro rozvíjení naší osobnosti. Pokud práci ztratíme a jsme na tento stav vnitřně připraveni, nemusí to být tak traumatizující. Jestliže však na tuto situaci přichystáni nejsme, může to znamenat závažné negativní sociální, psychické, zdravotní a v neposlední řadě i ekonomické následky.

Nezaměstnanost je jeden z negativních problémů dnešní doby, přestože je v současné době nejnižší od roku 2008. V dnešní době existuje velké množství volných pracovních míst, ale není dostatek kvalifikované síly. Za současné situace zaměstnavatelé již ustoupili od mnoha svých požadavků, jako je například odpovídající vzdělání v oboru či dlouholetá praxe v určité oblasti. Přesto se bohužel často stává, že lidé nemají zájem pracovat. Dle mých dlouholetých zkušeností na úřadu práce a z výsledků použité dotazníkové metody vyplývá, že ve většině případů dávají uchazeči o zaměstnání na jednu misku vah minimální mzdu, a na druhou misku relativní pohodlí a život ze sociálních dávek. Uvažují o tom, zda se jim nevyplatí do práce nastoupit s ohledem na zavedení pravidelnosti do jejich klidného života a zvýšenými náklady souvisejícími se zaměstnáním (oblečení, svačiny, platba za předškolní zařízení pro děti atd.). Pracovat se lidem musí-vyplatit.

V jednotlivých kapitolách mé práce jsem proto definovala základní funkce Úřadu práce ČR, vymezila jsem pojem nezaměstnanost, věnovala jsem se podrobně

psychologickým a sociálním aspektům při ztrátě zaměstnání. Zabývala jsem se jednotlivými typy nezaměstnanosti a zaměřila se na rizikové skupiny.

Jednu z kapitol jsem věnovala aktivní politice zaměstnanosti, neboť Úřadem práce na ni byly v minulosti vyplaceny milionové částky, a přesto dlouhodobá nezaměstnanost výrazně neklesla. Z tohoto důvodu je v dnešní době věnována ze strany pracovníků úřadu práce zvýšená péče skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností. Nejvíce jsou uplatňovány tyto nástroje a opatření - veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa a rekvalifikace. V současné době ~~se~~ začínají klienti využívat i příspěvky na dojížďku a příspěvek na přestěhování. Pracovníci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracují jak se zaměstnavateli ze soukromé sféry, tak s kraji a obcemi. Jako pomocnou ruku jim nabízí příspěvky na mzdu pro uchazeče o zaměstnání, u kterých bylo prověřeno, že jsou na trhu práce jinak neumístitelní. Jedná se především o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě bez práce, tj. déle než 12 měsíců, dále o osoby zdravotně postižené, mladé lidi bez praxe, uchazeče nad 50 let či rodiče pečující o dítě do 10 let apod.

Tyto osvědčené nástroje přispívají k uplatnění na trhu práce ve všech požadovaných oborech a především klientům se základním vzděláním, aby si osvojili nebo oživili pracovní návyky, a tím pádem zvýšili své šance na získání zaměstnání na volném trhu práce. Důraz je v posledních letech kladen zejména na poradenství a individuální přístup k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, tak i směrem k samotným zaměstnavatelům. Úřady práce organizují výběrová řízení či předvýběry vhodných uchazečů o zaměstnání pro zaměstnavatele na základě jejich konkrétních požadavků.

V rámci dotazníkového šetření, ale i na základě stanovených hypotéz je zřejmé, že aktivní politiky zaměstnanosti bude hrát v budoucnu velký vliv na snižování nezaměstnanosti, a to ať už bude financována ze státního rozpočtu nebo z finančních prostředků Evropského sociálního fondu.

Závěrem bych ráda sdělila, že přes mnoho negativních zkušeností z mé praxe věřím, že intenzivní individuální práce s nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání má hluboký význam. Činnost pracovníků úřadu práce vnímám jako nepostradatelnou a jsem přesvědčena o tom, že finanční zdroje na aktivní politiku zaměstnanosti včetně projektů

Evropské unie reálně pomáhají uchazečům o zaměstnání v jejich často nelehké cestě za novým pracovním uplatněním.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: SLON, 2003.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

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

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva.* 1. vydání. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 62s. ISBN 80-239-0818-9

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005.

ISBN 80-7367-002-X.

POTŮČEK, M. *Sociální politika.* 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2048-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny.

Generální ředitelství. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

Job club. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy/jobclub

Krajské pobočky. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky. [online]. [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

Poradenské programy. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy.

Právní předpisy Úřadu práce České republiky. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy.

Rekvalifikace. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace.

Slovník MPSV [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://slovnik.mpsv.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista.html.

Tiskové zprávy 2016. [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/11/2016_11_01_tz_prispevek_na_dojizdeni.

Úřad práce Česká republika. [online]. [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup.

Podíl nezaměstnaných osob. [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

Směrnice ředitele krajské pobočky v Ústí nad Labem č. 1/2017.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2015. [online]. [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2016. [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

Zákony

Listiny základních práv a svobod. [online]. [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav predpisy/akt_zneni.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktury ÚP ČR 14

Obrázek 2: Maslowova pyramida potřeb 19

Obrázek 3: Mapa okresu Louny 41

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2016 17

Tabulka 2: Psychické důsledky při ztrátě zaměstnání 23

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti 39

Tabulka 4: Nezaměstnanost v okresech k 31. 12. 2016 40

Tabulka 5: Rozdělení respondentů dle pohlaví 48

Tabulka 6: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání? 49

Tabulka 7: Jaký je Váš zdravotní stav? 50

Tabulka 8: Jak dlouho jste evidován/a na úřadu práce? 51

Tabulka 9: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního pracovního poměru? 52

Tabulka 10: Důvod Vaší nezaměstnanosti? 53

Tabulka 11: Co Vám nezaměstnanost způsobila? 54

Tabulka 12: Jste ochoten/na se rekvalifikovat – získat novou kvalifikaci? 55

Tabulka 13: Slyšel/a jste někdy, že by na Vás mohl zaměstnavatel čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí do pracovního poměru? 56

Tabulka 14: Byl/a byste ochoten/na nastoupit na dotované místo uvedené v otázce č. 9? 57

Tabulka 15: Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání? 58

Tabulka 16: Jste ochoten/na se přestěhovat za vhodným zaměstnáním? 59

Tabulka 17: Víte o tom, že existuje příspěvek na dojížďku do zaměstnání nad 10 km a za jakých podmínek? 60

Tabulka 18: Víte o jednorázovém příspěvku na přestěhování ve výši 50.000 Kč a za jakých podmínek je poskytován? 61

Seznam grafů

Graf 1:Rozdělení respondentů dle pohlaví 48

Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání? 49

Graf 3: Jaký je Váš zdravotní stav? 50

Graf 4: Jak dlouho jste evidován/a na úřadu práce? 51

Graf 5: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního pracovního poměru? 52

Graf 6: Důvod Vaší nezaměstnanosti? 53

Graf 7: Co Vám nezaměstnanost způsobila? 54

Graf 8: Jste ochoten/a se rekvalifikovat – získat novou kvalifikaci? 55

Graf 9: Slyšel/a jste někdy, že by na Vás mohl zaměstnavatel čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí do pracovního poměru? 56

Graf 10: Byl/a byste ochoten/na nastoupit na dotované místo uvedené v otázce č. 9? 57

Graf 11: Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání? 58

Graf 12: Jste ochoten/na se přestěhovat za vhodným zaměstnáním? 59

Graf 13: Víte o tom, že existuje příspěvek na dojížďku do zaměstnání nad 10 km a za jakých podmínek? 60

Graf 14: Víte o jednorázovém příspěvku na přestěhování ve výši 50.000 Kč a za jakých podmínek je poskytován? 61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha A - Dotazník

Téma:

Aktivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost u ohrožených skupin osob

Dotazník

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás požádat o anonymní vyplnění tohoto dotazníku. Jsem studentkou vysoké školy Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. Tento výzkum je součástí praktické části mé bakalářské práce na téma Aktivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost u ohrožených skupin osob. Děkuji Vám za pravdivě vyplněné údaje.

1. Jste
   - muž
   - žena

2. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?
   - základní
   - vyučen
   - vyučen s maturitou
   - maturita
   - vyšší odborné
   - vysokoškolské

3. Jaký je Váš zdravotní stav?
   - bez zdravotního omezení
   - se zdravotním omezením

4. Jak dlouho jste evidován/a na úřadu práce?
   - méně než 5 měsíců
   - více než 5 měsíců a méně než 12 měsíců
   - více než 12 měsíců

5. Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního pracovního poměru?
   - ukončení dohodou
   - ukončení z organizačních důvodů
   - ukončení ve zkušební době
   - ukončení výpovědí
   - pracovní poměr na dobu určitou
   - ukončení pro porušení pracovní kázně

6. Důvod Vaší nezaměstnanosti?
   - nedostatek pracovních míst
   - nedostatečná kvalifikace
   - nedostatek pracovních zkušeností
   - zdravotní problémy
   - jiný……

7. Co Vám nezaměstnanost způsobila?
   - Ztrátu finančních prostředků
   - Rodinné a partnerské problémy
   - Ztráta sebevědomí
   - Zadluženost
   - Zdravotní problémy
   - Odlišné vnímání času
   - Jiné …..

8. Jste ochoten/na se rekvalifikovat – získat novou kvalifikaci?
   - ano
   - ne
   - nevím

9. Slyšel/a jste někdy o možnosti, že by na Vás mohl zaměstnavatel čerpat finanční prostředky od úřadu práce při vzetí do pracovního poměru?
   - ano, jaké
     - veřejně prospěšné práce (vpp)
     - společensky účelné pracovní místa (súpm)
     - chráněné pracovní místa (chpm)
   - ne

10. Byl/a byste ochoten/na nastoupit na dotované místo uvedené v otázce č. 9?
    - ano
    - ne
    - nevím

11. Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání?
    - nejsem ochoten/na
    - do 10 km
    - do 25 km
    - do 50 km
    - nad 50 km

12. Jste ochoten/na se přestěhovat za vhodným zaměstnáním?
    - ano
    - ne
    - nevím

13. Víte o tom, že existuje příspěvek na dojížďku do zaměstnání nad 10 km a za jakých podmínek je poskytován?

- ☐ ano
- ☐ ano, ale neznám podmínky
- ☐ ne

14. Víte o jednorázovém příspěvku na přestěhování ve výši 50 000 Kč a za jakých podmínek je poskytován?

- ☐ ano
- ☐ ano, ale neznám podmínky
- ☐ ne

Děkuji Vám za čas, který jste věnovali k vyplnění tohoto dotazníku.
Miroslava Pelikánová

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Miroslava Pelikánová, DiS.
Obor: Vzdělávání dospělých
Forma studia: kombinované studium
Název práce: Aktivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost u ohrožených skupin osob
Rok: 2017
Počet stran textu bez příloh: 59
Celkový počet stran příloh: 3
Počet titulů českých použitých zdrojů: 11
Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0
Počet internetových zdrojů: 18
Vedoucí práce: PhDr. Shánilová Ivana, Ph.D.