

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na Volarsku

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Maliňáková

Autor práce: Jindřiška Nechutná

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Kombinovaná

Ročník: Čtvrtý

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

Dne 21. 3. 2012

Jindřiška Nechutná

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lucii Maliňákové za cenné rady, připomínky a metodické vedení.

Obsah

Úvod.....	6
1 Teoretická část.....	8
1.1 Práce a člověk.....	8
1.1.1 Problematika nezaměstnanosti.....	9
1.1.2 Důsledky nezaměstnanosti ze sociálního pohledu.....	10
1.1.3 Další problémy spojené s nezaměstnaností.....	12
1.1.4 Nezaměstnanost a sociální práce.....	13
1.2 Pojmosloví související s fenoménem nezaměstnanosti.....	15
1.3 Politika zaměstnanosti.....	17
1.3.1 Dělení politiky zaměstnanosti.....	17
1.3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	18
1.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti a osoby se zdravotním postižením.....	20
1.3.4 Veřejná služba.....	21
1.4 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.....	22
1.4.1 Marginalizace na trhu práce.....	22
1.4.2 Kategorie uchazečů o zaměstnání.....	23
1.4.2.1 Ženy.....	24
1.4.2.2 Mladí lidé.....	25
1.4.2.3 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	27
1.4.2.4 Osoby starší padesáti let.....	28
1.4.2.5 Osoby se zdravotním postižením.....	29

1.4.2.6 Etnické minority, lidé bez kvalifikace, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody.....	30
2 Praktická část.....	32
2.1 Cíl výzkumu.....	32
2.1.1 Výzkumné otázky.....	32
2.1.2 Popis metody.....	34
2.1.3 Charakteristika výzkumného souboru.....	34
2.1.4 Realizace rozhovorů.....	34
2.2 Vyhodnocení.....	35
2.2.1 Analýza rozhovorů.....	35
2.2.2 Vyhodnocení výzkumných otázek.....	48
2.3 Diskuse.....	49
2.4 Závěr.....	53
Seznam použitých zdrojů.....	54
Seznam příloh.....	56
Přílohy.....	57
Abstrakt.....	59
Abstract.....	60

Úvod

Nezaměstnanost je fenomén, o kterém se neustále diskutuje. Zasahuje do mnoha sfér lidského života. Má vliv na člověka, jeho rodinu, společnost a může způsobit vážné problémy.

Současný trh práce má na zaměstnance vysoké nároky. Uplatnit se a hlavně udržet se na otevřeném trhu práce není jednoduché. Celoživotní vzdělávání, orientace na trhu práce, získání pracovních návyků, pracovních schopností a dovedností, získání kvalifikace, případně změna kvalifikace, to je pouze zlomek toho, co by člověk měl být schopen zvládnout, aby se stal zaměstnaným a především zaměstnatelným. Jsou ale lidé, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů obtížněji vstupují na trh práce, a proto jsou často vedeni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce. Těmto uchazečům o zaměstnání je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (dále jen cílová skupina) převážně prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. V samotném názvu bakalářské práce *Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na Volarsku* je upřesněna oblast, kterou se ve své práci zabývám.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je zmapovat situaci cílových skupin uplatnit se na trhu práce, a to z pohledu zaměstnavatelů na Volarsku. Region Volarsko jsem si zvolila proto, že zde žiji a pracuji. Jedná se o specifickou oblast, kde není rozšířen průmysl, ale turistika, lesnictví a zemědělství. Je zde sice vyšší sezónní nezaměstnanost, ale i přes tuto skutečnost si region Volarsko drží již několik let velmi dobrou úroveň registrované míry nezaměstnanosti. Přes tento pozitivní fakt tvoří uchazeči z cílových skupin stále vysoké procento uchazečů o zaměstnání místního úřadu práce.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. První kapitola teoretické části se zabývá významem práce pro člověka, problémem nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti ze sociálního pohledu a dalšími problémy, které fenomén nezaměstnanost způsobuje. Poslední část kapitoly se věnuje sociální práci s nezaměstnanými. Druhá kapitola obsahuje základní pojmosloví související s fenoménem nezaměstnanosti. Třetí kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, jejím rozdělením. Popisuje aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Dále je tato kapitola věnována aktivní politice zaměstnanosti, která je přímo určena osobám se zdravotním postižením a na konci této kapitoly je zmínka o veřejné službě. Čtvrtá kapitola je

věnována cílovým skupinám, zabývá se marginalizací na trhu práce a charakteristikou jednotlivých cílových skupin.

Praktická část se věnuje výzkumu, který byl proveden mezi zaměstnavateli na Volarsku. Cílem výzkumu bylo analyzovat problematiku nezaměstnanosti cílových skupin z pohledu zaměstnavatelů. Výzkum měl pomoci zjistit, jaká je mezi zaměstnavateli informovanost o cílových skupinách, informovanost o možnosti získat příspěvek na podporu zaměstnávání cílových skupin. Následně bylo zjišťováno, jak charakterizují zaměstnavatelé jednotlivé cílové skupiny, jaká vidí pozitiva a negativa u těchto skupin při případném rozhodování o přijetí do pracovního poměru. Výzkum byl také zaměřen na případné návrhy zaměstnavatelů, které by je motivovaly ke zvýšenému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Práce vychází z teoretických zdrojů, jenž se zabývají problematikou nezaměstnanosti a dále z platné legislativy.

Teoretická část

1.1 Práce a člověk

Brožová uvádí: „Práce je v naší kultuře hluboce zakotvená, na ní je vystavena architektura společnosti i psychika člověka.“¹ Práce je součástí lidské přirozenosti. Každý zdravý člověk má potřebu pracovat. Vyhledává to, co lze poznat, změnit, využít, je sebezáchovně aktivní. Potřeba práce není tedy pouze závislá na výchově a vlivu rodiny a společnosti. Fyzická a duševní práce může působit i jako droga. Může jedince přetěžovat, může člověka povzbuzovat, uspokojovat, probouzet v něm nové otázky.² Práce dává a dává člověku řád, který ve svém životě potřebuje, je smyslem jeho života. Rozděluje den na dobu námahy a odpočinku, dny v týdnu na pracovní a dny volna a klidu.³

V naší společnosti není důležitá pouze práce, ale placená práce – zaměstnání. Mít zaměstnání znamená v naší kultuře hodně. Již studiem se připravujeme na své budoucí povolání, kdy si vytváříme sociální kontakty a stanovíme si konkrétní cíle, utváříme si svůj současný i budoucí život. Naše společnost očekává od člověka, že bude pracovat a vytvářet hodnoty pro společnost.⁴

Giddens uvádí 6 charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. Peníze – důležité pro uspokojování potřeb člověka
2. Úroveň činnosti – získání a rozvoj schopností a dovedností
3. Rozmanitost žití – pracovní prostředí v kontextu s domácím prostředím
4. Struktura času – zaměstnané osoby si organizují den podle práce (smysluplné uspořádání denních aktivit)
5. Sociální kontakt
6. Rozvoj osobní identity⁵

¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce* (dále jen *SSTP*), s. 106.

² Srov. ŠMAJC, J. Práce-téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost–Psychologický, ekonomický a sociální problém* (dále jen *NPESP*). Praha: Grada Publishing, 2002, s. 17.

³ Tamtéž, s. 24.

⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém* (dále jen *NSP*), s. 68.

⁵ Tamtéž, s. 70-71.

Brožová dále uvádí: „*Schopnost pracovat je exkluzivně vázána na člověka. Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti.*“⁶ Požadavek práce v dnešní společnosti vyžaduje na člověku více znalostí, dovedností, vyšší pracovní nasazení, flexibilitu, ochotu učit se novým věcem a schopnost tyto nové poznatky vstřebávat, učit se jim a zároveň je umět uplatnit na trhu práce. Požaduje na člověku vytrvalost, disciplínu, cílevědomost, oddanost, snahu prosadit se, odpovědnost, a proto není jednoduché se prosadit a udržet na otevřeném trhu práce.⁷

1.1.1 Problematika nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je pro člověka velmi obtížná. Se ztrátou zaměstnání souvisí následná nezaměstnanost, která je problematická jak pro nezaměstnaného, jeho rodinu, tak i pro společnost a má multidimenzionální důsledky.⁸

Člověk ve svém životě uspokojuje své potřeby, mezi které patří potřeba sociálního kontaktu, vytvoření si přátelského vztahu, sociální vzájemnosti, má potřebu kooperace, sociální komunikace, sociální identity, zajištění sociálního bezpečí.⁹ Když dojde ale ke ztrátě zaměstnání, nemůže dojít k uspokojení těchto potřeb, tak důležitých pro člověka. Nezaměstnaný, mimo jiné, může mít pocit, že se ocitl na okraji společnosti a že jeho život nemá smysl, že ho nikdo nepotřebuje.¹⁰ Problémy, které vznikají jedinci, jeho rodině, společnosti, nejsou jenom ekonomického rázu, ale i psychického, společenského a sociálního.¹¹

Se ztrátou zaměstnání se vyrovnává každý jedinec individuálně. Záleží na mnoha faktorech, např. na odolnosti člověka vůči psychické zátěži, na věku, pohlaví, dosažené kvalifikaci, finančních možnostech jedince a jeho rodiny, délce nezaměstnanosti, smysluplném aktivním životě, na životních zkušenostech jedince, flexibilitě, profesní rigiditě, sociální a emoční opoře ze strany rodiny i státu, regionální

⁶ BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 13.

⁷ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 38.

⁸ Tamtéž, *SSTP*, s. 76.

⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. *NPESP*, s. 107.

¹⁰ Tamtéž, s. 119.

¹¹ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 107.

míře nezaměstnanosti i na tom, jak společnost pohlíží na nezaměstnaného, zda-li nezaměstnanost bere jako stigma a vinu jedince.¹²

Autoři G. P. Eisenberg a P. Lazarsfeld uvádí 4 životní fáze při ztrátě zaměstnání:

1. Šok – vede k pocitu beznaděje, apatie, rezignace
2. Optimismus – aktivní shánění zaměstnání
3. Pocit strachu a rezignace – vzniká při opakovaném neúspěšném hledání zaměstnání
4. Nezaměstnanost jako nezaměnitelný osud¹³

Ne každý ale při ztrátě zaměstnání vidí zhroucení celého jeho dosavadního života, nevidí ve ztrátě zaměstnání osobní tragédii. Jeho život neztrácí se ztrátou zaměstnání smysl, nepřicházejí ani pocity stigmatizace či ponížení. Naopak. Berou nezaměstnanost jako něco, co jim pomůže srovnat si své myšlenky, užívat si více volného času, věnovat více času rodině, přátelům, koníčkům, odpočinku a promyšlení si dalších kroků které podniknou ve svém životě, aby jejich život získal nový rozměr, získal na kvalitě.¹⁴

1.1.2 Důsledky nezaměstnanosti ze sociálního pohledu

Ztráta sociálního statusu

Vzhledem k tomu, že v naší společnosti je placená práce hodnocena vysoce, má každý pracující člověk určitý společenský statut, podle toho, jakou profesi vykonává a při ztrátě zaměstnání, které je většinou vnímáno společností jako selhání jedince, dochází ke ztrátě tohoto společenského statutu.¹⁵ Jedinec získává nový status, a to status nezaměstnaného, jenž je vnímán naší společností jako podřadný.

Snížení životní úrovně

Dochází ke snížení životní úrovně, už jenom z toho důvodu, že příjem ze zaměstnání je vždy vyšší, než podpora v nezaměstnanosti či jiné dávky, pokud jedinec např. nedostal odstupné, které vyrovnává na určitou dobu výši příjmu. Záleží také na nashromážděném majetku, příjmech dalších členů rodiny, dělbě práce v rodině, na možnostech a ochotě pomoci ze strany širší rodiny a i na hospodaření rodiny. Nízká životní úroveň tedy

¹² Srov. BUCHTOVÁ, B. Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* (dále jen *TPNSP*). Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 150-152.

¹³ Srov. BUCHTOVÁ, B. *NPESP*, s. 103.

¹⁴ Tamtéž, s. 109.

¹⁵ Tamtéž, s. 76.

nesouvisí přímo s nezaměstnaností.¹⁶ Problémem se ale může stát dlouhodobá nezaměstnanost, kdy podpůrná doba výplaty podpory v nezaměstnanosti je ukončena, úspory vyčerpány a jiné dávky sotva pokryjí nezbytné náklady na život jedince a jeho rodiny. Potom dlouhodobá nezaměstnanost může vést až k chudobě.¹⁷

Sociální role nezaměstnaného

Naše společnost očekává, že si nezaměstnaný bude aktivně plnit určité úkoly, mezi které patří hledání pracovního uplatnění, a pokud ne, čeká ho sankce. Ten, kdo si nehledá zaměstnání, je obviněn společností z nečinnosti, lenosti, pasivity a rezignace.

Sociální izolace

Díky zaměstnání může člověk navázat širší sociální kontakty mimo rodinu, o které přichází, když zaměstnání ztratí. Určitou dobu tyto vztahy ještě udržuje, ale později o ně přichází. Závažnějším problémem je ale déletrvající nezaměstnanost, kdy se jedinec uzavírá sám do sebe, do svého nitra a zpravidla obtížně se mu daří navázat nové kontakty mimo rodinu, pokud je navázat chce. Většinou se izolují starší lidé, mladí lidé žijí více ve skupinách, kde je ale zase hrozbou kriminalita či vandalství.

Sociální selhání

Sociální selhání je hrozbou především u mladých lidí a to v podobě kriminality, násilí, sebevraždy, alkoholismu, drogové závislosti, patologického hráčství. Vše se děje z nudy, protože mládež tímto způsobem uniká z reality.¹⁸ Dochází ke ztrátě životních hodnot, ke ztrátě respektu vůči veřejným autoritám. Může dojít k vydělení ze společnosti a ke vzniku asociálního chování a jednání, a to má negativní vliv nejenom na jedince samotného, ale i na jeho rodinu a celou společnost.¹⁹

Nezaměstnaný a jeho rodina

Ztráta zaměstnání neznamena jenom problém pro samotného nezaměstnaného, ale pokud má rodinu, nezaměstnanost se stává problémem pro všechny členy rodiny. Rodina může mít finanční problémy, dochází ke změnám ve vztazích mezi členy rodiny. V tradiční rodině, kde otec je hlava a živitel rodiny, může přijít jako nezaměstnaný o své dominantní postavení. I celodenní přítomnost nezaměstnaného v rodině může narušit stereotypní život rodiny, který měl řád a který je náhle narušený.

¹⁶ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi* (dále jen *SPP*). Praha: Portál, 2005, s. 305.

¹⁷ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 295.

¹⁸ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 305-307.

¹⁹ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 75.

Vše může vyústit v rodinnou krizi, kdy rodina potřebuje pomoc, aby se zcela nerozpadla.

Problematická je také vícegenerační nezaměstnanost, kdy se život bez zaměstnání stává samozřejmostí, kterou členové rodiny neřeší a přenáší se z generace na generaci. Mluvíme o tzv. transgeneračním přenosu. Tyto rodiny nemají potřebu najít si zaměstnání, v němž by uspokojovaly další své potřeby. Zaměstnání nemá pro ně význam ani z hlediska výdělku, ze kterého ostatní uspokojují své životní potřeby, protože tito jedinci uspokojují své potřeby z dávek sociálního státu, z občasné nelegální práce a žijí na úkor společnosti.²⁰

Nezaměstnanost také může ovlivnit sňatečnost i porodnost, kdy se v důsledku nezaměstnanosti odkládá uzavření manželství a narození dětí.²¹

1.1.3 Další problémy spojené s nezaměstnaností

Vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví

Nezaměstnanost vyvolává v člověku stres, je to trauma. U člověka v době nezaměstnanosti může dojít k mnoha psychickým změnám. Nezaměstnaný pociťuje frustraci, snížené sebehodnocení, snížení sebeúcty, pocit ztráty kontroly nad vlastním životem, ztrácí smysl života, může mít sebevražedné myšlenky. Stres vyvolává zdravotní problémy, jak fyzického, tak i psychického rázu.²²

Rozbití struktury denního času

Pracující člověk vnímá a rozděluje svůj čas na pracovní dobu a dobu odpočinku. Pokud se ale stane nezaměstnaným, dochází k jinému vnímání času. Ze začátku se může člověk získáním více volného času cítit uspokojen, že se může více věnovat např. své rodině. Časem ale dochází k tomu, že volný čas ztrácí na důležitosti, je ho více a člověk se může dostat do situace, že neví, jak ho aktivně využít. Čím delší je nezaměstnanost, tím častěji člověk může svůj volný čas trávit pasivněji, a to může přinést pocit nudy, marnosti, zbytečnosti a nepotřebnosti. Nejvíce se to projevuje u lidí, kteří svoje zaměstnání kladou vysoko ve svém žebříčku hodnot.²³

²⁰ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 307.

²¹ Srov. KREBS, V. *Sociální politika*, s. 295.

²² Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 303-304.

²³ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 107-108.

Ztráta kvalifikace, pracovních zkušeností, schopností, dovedností a pracovních návyků

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, většinou ke ztrátě výše uvedených vlastností nedochází. Problémem se stává až dlouhodobá nezaměstnanost, pokud člověk svůj volný čas tráví pasivně, nehledá si nové zaměstnání a zvykl si na život nezaměstnaného.²⁴

1.1.4 Nezaměstnanost a sociální práce

Při sociální práci s nezaměstnanými je hlavním úkolem snížit riziko sociálního vyloučení jak v rovině ekonomické, tak i v rovině psychologické a sociální. Podstatné je při práci s uchazečem o zaměstnání respektovat jeho jedinečnost, neopakovatelnost, jedinečnost jeho situace nezaměstnaného, respektovat jeho návrhy řešení nezaměstnanosti a jeho rozhodnutí. Dále je důležité spolupracovat s dalšími odborníky a institucemi. Je také velmi důležitá znalost systému podpor, které mohou nezaměstnanému a jeho rodině pomoci zmírnit jeho těžkou životní situaci.²⁵

Pokud se člověk stane nezaměstnaným, jsou hlavním důvodem, proč vyhledá sociální služby, finanční potíže. Nejenom přichází o příjem ze zaměstnání, který má být částečně kompenzován podporou v nezaměstnanosti nebo jinými sociálními dávkami, ale i hrazení pojištění, které by si sám musel hradit, pokud by se nestal uchazečem o zaměstnání, by pro něho znamenalo další výdaje. Čím delší je ale nezaměstnanost, tím se prohlubují finanční problémy, které vedou k růstu chudoby. Sociální pracovník by měl být schopný poskytnout informace o tom, kde si nezaměstnaný může zažádat o všechny typy sociálních dávek, na které má nárok.

Nezaměstnanost je většinou traumatizujícím zážitkem a další pomocí sociálního pracovníka je zmírnit toto trauma, a proto je velice důležitá spolupráce s dalšími odborníky a institucemi, které mohou pomoci v těžké životní situaci nezaměstnaného a jeho rodiny.²⁶

Sociální práce s nezaměstnaným plní 2 základní funkce:

1. Služby pro zvládání důsledků nezaměstnanosti (služby materiální, sociální a psychologické)

²⁴ Srov. BUCHTOVÁ, B., *NPESP*, s. 76.

²⁵ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 309.

²⁶ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 145-146.

2. Služby pomáhající návratu nezaměstnaného na trh práce (služby, které řeší jeho dlouhodobou nezaměstnanost, nízkou nebo žádnou kvalifikaci, řeší návrat žen po mateřské dovolené atd.)

Důležitá je individuální, skupinová a komunitní práce s nezaměstnanými. Sociální pracovník má motivovat nezaměstnaného, aby se zapojil do aktivit a projektů, měl by mu poskytnout individuální poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti, má pomoci nezaměstnanému orientovat se na trhu práce, při různých aktivitách se nezaměstnaný učí sociálním dovednostem, učí se komunikačním dovednostem, prochází pracovním výcvikem.²⁷

Konkrétní sociální práce s uchazečem o zaměstnání prostřednictvím poradce na úřadu práce (práce s cílovými skupinami):

Poradce by měl umět definovat konkrétní příčiny neúspěchu uchazeče o zaměstnání při hledání zaměstnání a najít řešení. Bezpodmínečná je spolupráce poradce a uchazeče o zaměstnání. Důležité je ujasnit si uplatnitelnost uchazeče o zaměstnání na trhu práce a podporovat jeho motivaci.

Co se týká uplatnitelnosti (pravděpodobnosti úspěchu najít zaměstnání) na trhu práce, je důležité, aby uchazeč o zaměstnání jasně definoval své předpoklady pro určitou pracovní profesi, měl přehled o možnostech uplatnit se na otevřeném trhu práce a znal trh práce (poptávku po určitých profesích). Rozhodnutí o případné změně svoji původní profese, o kterou je na trhu práce zájem, je také na uchazeči o zaměstnání. Podstatná je také mobilita (mít možnost a předpoklady do zaměstnání dojíždět).

Sociální pracovník by měl podporovat motivaci nezaměstnaného. V evidenci uchazečů o zaměstnání se objevují dva typy nezaměstnaných. Ti, kteří práci chtějí najít a ti, kteří práci nechtějí a nehledají ji. Problémem ale je, že nové pracovní uplatnění nelze hledat dlouhodobě, protože čím je nezaměstnanost delší, klesá aktivita a motivace nové zaměstnání najít. Nejčastější příčinou ztráty motivace je právě opakovaný neúspěch při hledání nového zaměstnání a opakované odmítání ze strany zaměstnavatelů.²⁸

²⁷ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 309-310.

²⁸ Srov. SIEGEL, Z. Poradenství v praxi-cílové skupiny uchazečů o zaměstnání trochu jinak. *Práce & Sociální politika*, 2010, roč. 7, č. 12, s. 5.

1.2 Pojmosloví související s fenoménem nezaměstnanosti

Práce: „Základní sociální faktor, který vytváří moderní společnost a je zdrojem její dynamiky jako pracovní společnosti.“²⁹

Zaměstnání: Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě smluvního vztahu, kdy je zaměstnanec ohodnocen materiální odměnou.³⁰

Zaměstnaný: „Ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené, či stávkují.“³¹

Nezaměstnanost: Osoba je schopna práce, ale je vyřazena z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, s vyřazením se neuspokojuje a hledá si nové zaměstnání.³²

Nezaměstnaný: „Uchazeč o zaměstnání, 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.“ Dle definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního Úřadu práce v Ženevě.³³

Obecná shoda pojmu nezaměstnaný

1. Osoba schopná pracovat (věkem, zdravotním stavem, osobní situací)
2. Osoba chtějící zaměstnání
3. Osoba chtějící zaměstnání, ale i přes tuto snahu je v daný okamžik nezaměstnaná.³⁴

Frikční nezaměstnanost: Jádrem frikční nezaměstnanosti je běžná změna zaměstnání, a to z důvodu uspokojování vlastních a ekonomických potřeb člověka. Jedná se o normální změny zaměstnání a doba této nezaměstnanosti je krátká. U osob vstupujících poprvé na trh práce jde o dobu, než vstoupí do svého prvního zaměstnání.³⁵ Problematika této nezaměstnanosti je v tom, že čím lépe a výhodněji je nastaven sociální systém podpor státu pro nezaměstnané, tím více se prodlužuje doba

²⁹ MAREŠ, P. *NSP*, s. 70.

³⁰ Tamtéž, s. 16.

³¹ BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 77.

³² Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 17.

³³ KODYMOVÁ, P; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi* (dále jen SSP). Praha: Portál, 2005, s. 299.

³⁴ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 16.

³⁵ Tamtéž, s. 18.

nezaměstnanosti osob hledajících nové zaměstnání. Dále doba frikční nezaměstnanosti roste i s tím, jakou výši mzdy očekává nezaměstnaný, jaká je charakteristika práce, doba dojíždění, jaké je pracovní prostředí, jestli je soulad mezi nabídkou a poptávkou práce.³⁶ Existuje i při plné zaměstnanosti.³⁷ U frikční nezaměstnanosti je předpoklad, že existuje rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.³⁸ Velký podíl na frikční nezaměstnanosti mají mladí lidé, kteří po ukončení vzdělání hledají zaměstnání, které bude odpovídat jejich představám a z praxe vyplývá, že takovéto pracovní místo nacházejí až po několika pokusech. Jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost: Vzniká důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Některá odvětví prosperují, některá jsou v úpadku a zanikají. Dochází k poklesu poptávky po profesích v útlumových oborech a zároveň se zvyšuje poptávka po profesích, které vyžadují nově vznikající odvětví.³⁹ Vzniká velký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných⁴⁰ a velkým paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že v ní mohou uvíznout i vysoce kvalifikovaní zaměstnanci.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost: Vzniká tehdy, když je poptávka po práci ze strany zaměstnanců vysoká a nabídka práce ze strany zaměstnavatelů nízká. Existuje nedostatečná poptávka po zboží a dochází k odbytovým potížím. O sezónní nezaměstnanost se jedná tehdy, pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a je spojená s přírodním cyklem. Sezónní nezaměstnaností mohou být postiženy služby spojené s turistikou, zemědělstvím a stavebnictvím.⁴¹ Ekonomika se dostává do fáze hospodářského poklesu, vzniká nezaměstnanost ve všech odvětvích, kdy propuštění zaměstnanci nemají šanci si najít nové zaměstnání ani v jiných odvětvích, je nízký počet volných pracovních míst. V tomto případě mluvíme o nedobrovolné nezaměstnanosti.⁴²

Teorie lidského kapitálu: „Vychází z toho, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Vzdělání, získání kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti jsou chápány jakou součástí této investice.“⁴³

³⁶ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 20.

³⁷ Srov. VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost vybrané kapitoly* (dále jen ZVK), s. 34.

³⁸ Srov. FUCHS, K., *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*, Praha: Grada Publishing, 2002, s. 67.

³⁹ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 83.

⁴⁰ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 301.

⁴¹ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 21.

⁴² Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 84-85.

⁴³ MAREŠ, P. *NSP*, s. 58.

Primární trh práce: Je charakterizován výhodnějšími pracovními příležitostmi, jsou zde pracovní místa s vyšší prestiží, lepší pracovní podmínky, možnost profesionálního růstu, snadněji zde lze získat vyšší kvalifikaci, pracovní místa, která jsou lépe finančně ohodnocena.

Sekundární trh práce: Je charakterizován méně výhodnými pracovními příležitostmi, s nižší prestiží, nižším finančním ohodnocením, častější nezaměstnaností, nestabilitou, vysokou fluktuací pracovníků, nízkou šancí zvýšit si kvalifikaci, je zde jednodušší získat nové zaměstnání. Na tomto trhu práce se především pohybují ženy, hodně mladí lidé, staří lidé, osoby se zdravotním postižením, nekvalifikovaní či úplně bez vzdělání, příslušníci etnických minorit.⁴⁴

1.3 Politika zaměstnanosti

V naší společnosti funguje tržní ekonomika, ale i do tržní ekonomiky, z mnoha důvodů, aktivně zasahuje stát a tuto státní aktivitu označujeme jako politiku zaměstnanosti, která funguje v kontextu s dalšími politikami. Úkolem politiky zaměstnanosti je podporovat rovnováhu na trhu práce a snažit se nejenom zmírňovat následky nezaměstnanosti, ale i nezaměstnanost snižovat.⁴⁵

1.3.1 Dělení politiky zaměstnanosti

1. Aktivní politika zaměstnanosti

Orientuje se na rozvoj infrastruktury (zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, které jsou uskutečňovány prostřednictvím úřadu práce a zprostředkovatelen práce), podporuje rozvoj nových pracovních míst (finanční dotace zaměstnavatelům, budoucím podnikatelům, podpora veřejně prospěšných prací, usnadňuje zaměstnávání cílových skupin) a orientuje se na zvýšení adaptability pracovní síly (rekvalifikace).

2. Pasivní politika zaměstnanosti

Pomáhá zabezpečit osoby, které se staly nezaměstnanými (formou dávek a podpory v nezaměstnanosti).⁴⁶

⁴⁴ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 59-60.

⁴⁵ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 287.

⁴⁶ Tamtéž, s. 297.

Politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu (z daní) a z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti (platba pojistného, které platí jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné).⁴⁷

1.3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Investiční pobídky

Veřejně prospěšné práce

Společensky účelná pracovní místa

Překlenovací příspěvek

Příspěvek na zapracování

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁴⁸

Rekvalifikace: Je získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.⁴⁹ Rekvalifikace je důležitá pro zvyšování lidského kapitálu, má také charakter psychosociální pomoci, kdy se nezaměstnaní v rámci rekvalifikace setkávají s novými lidmi, vytvářejí si nové kontakty a odstraňuje se sociální exkluze, zvláště u žen, které přicházejí do evidence uchazečů o zaměstnání po mateřské dovolené. Rekvalifikace pomáhá posilovat sebevědomí a má motivující charakter.⁵⁰ Je hlavně zaměřena na skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována při hledání pracovního místa zvýšená péče.⁵¹

Od 1. ledna 2012 dochází ke změně, v rámci které si nově sám uchazeč o zaměstnání zvolí rekvalifikaci (omezení: musí se jednat o zařízení z akreditovaných vzdělávacích programů a je stanoven limit úhrady rekvalifikace). Cílem je vyšší flexibilita při výběru vhodné rekvalifikace a rekvalifikačního zařízení.⁵²

⁴⁷ Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 298-299.

⁴⁸ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 104.

⁴⁹ Tamtéž, § 108.

⁵⁰ Srov. HORÁKOVÁ, M.; RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*, Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 122.

⁵¹ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 122.

⁵² Co přináší novela zákona o zaměstnanosti? *Práce & sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 6, s. 2.

Investiční pobídky: Pro zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje: a) vytváření nových pracovních míst, b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.⁵³

Veřejně prospěšné práce: Jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.⁵⁴ Jedná se o nástroj, který je určen těm nezaměstnaným, kteří neuspěli na otevřeném trhu práce nebo nemají snahu zde uspět. Významným je tento nástroj v tom smyslu, že se zlepší finanční situace nezaměstnaného, dochází k udržení nebo obnově pracovních návyků a dovedností, je motivací dále hledat pracovní místo na otevřeném trhu práce, dochází k sociální integraci, podporuje se sebedůvěra a dochází k ukončení dlouhodobé nezaměstnanosti, pokud existuje. Mohou se ale objevit i negativa, a to v tom smyslu, že si nezaměstnaní navykají na tento typ zaměstnání, nechtějí hledat vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a automaticky počítají s tím, že budou znovu na tento nástroj obsazeni a zaměstnavatelé mají většinou mírné požadavky na zaměstnance. Dalším problémem je i finanční zatížení státu.⁵⁵

Společensky účelné pracovní místo: Je takové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje jej uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se i o pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁵⁶ Je to nejvhodnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání s dobrou pracovní morálkou.⁵⁷

Od 1. ledna 2012 je poskytován příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa po dobu nejdéle 12 měsíců, až do výše vynaložených prostředků na mzdy, pro konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, s ohledem na aktuální situaci na

⁵³ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 111.

⁵⁴ Tamtéž, § 112.

⁵⁵ Srov. SIROVÁTKA, T.; RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*, Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 220.

⁵⁶ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 113.

⁵⁷ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 134.

trhu práce, protože potřeba pomoci státu jednotlivým kategoriím uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče, se může v jednotlivých regionech lišit.⁵⁸

Překlenovací příspěvek: Je určený pro osobu samostatně výdělečně činnou, která přestala být uchazečem o zaměstnání, byl jí poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů.⁵⁹

Příspěvek na zapracování: Je určený pro zaměstnavatele, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče podle § 33.⁶⁰

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program: Je určen zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program, kdy nemůže zaměstnavatel zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁶¹

1.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti a osoby se zdravotním postižením

Od 1. ledna 2012 dochází k tomu, že institut chráněné dílny je sjednocen s institutem chráněné pracovní místo. Dochází ke zjednodušení právní úpravy, ke snížení administrativní zátěže.⁶²

Chráněné pracovní místo: Jedná se o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Dále úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁶³

Pracovní rehabilitace: Je souvislá činnost zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje krajská pobočka úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.⁶⁴

⁵⁸ Co přináší novela zákona o zaměstnanosti? *Práce & sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 6, s. 2.

⁵⁹ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 114.

⁶⁰ Tamtéž, § 116.

⁶¹ Tamtéž, § 117.

⁶² Co přináší novela zákona o zaměstnanosti? *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 6, s. 2.

⁶³ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 75.

⁶⁴ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 69.

Příprava k práci: Je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.⁶⁵

Dále zákon o zaměstnanosti ukládá povinnost zaměstnavatelům s více jak 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a povinný podíl činí 4% z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel tuto povinnost plní přímým zaměstnáváním nebo tzv. náhradním plněním: odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám či odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací.⁶⁶

1.3.4 Veřejná služba

Veřejná služba je služba, která má pomoci obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, má pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče.⁶⁷ Od 1. ledna 2012 byl institut veřejné služby převeden z obcí do kompetence Úřadu práce v České republice. Do 31. prosince 2011 byla veřejné služba určena osobám, které pobíraly dávky hmotné nouze. V současné době se okruh klientů rozšířil. Na veřejnou službu mohou být umístěni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci vedeni minimálně dva měsíce. Metodikou úřadu práce bylo upraveno, že hlavně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, budou obsazováni na tento nástroj, který má umožnit a pomoci se navrátit nezaměstnaným na trh práce. Dalším pozitivním vlivem veřejné služby je, že se omezí nelegální práce. Koordinátory veřejné služby se stanou uchazeči o zaměstnání s vyšším vzděláním, kteří již mají pracovní zkušenosti a budou řídit pracovníky veřejné služby.⁶⁸

⁶⁵ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 72.

⁶⁶ Co přináší novela zákona o zaměstnanosti? *Práce & Sociální politika, 2011, roč. 8, č. 6, s. 2.*

⁶⁷ Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 18a.

⁶⁸ K jakým změnám ve veřejné službě dojde od roku 2012? *Práce & sociální politika, 2011, roč. 8, č. 11, s. 3.*

1.4 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Úřad práce při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.⁶⁹

1.4.1 Marginalizace na trhu práce

V naší společnosti je patrná marginalizace na trhu práce u výše zmíněných sociálních kategorií a v této souvislosti mluvíme o segregaci a diskriminaci na trhu práce.⁷⁰ Mareš definuje marginalizaci na trhu práce jako: „*Redukci šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti.*“ Dále uvádí, že v mnoha případech dochází ke kumulaci důvodů.⁷¹ Tyto osoby jsou často na pracovních pozicích, které jim neumožňují plnou integraci, nezaručují jim stabilitu zaměstnání, nedosáhnou na vyšší mzdu, nedochází k osobnímu růstu, pociťují nejistotu, mají omezený přístup ke službám, infrastruktuře společnosti, mají krátkodobé pracovní poměry.⁷² Dlouhodobě nezaměstnaní představují nejviditelnější skupinu marginalizovaných, které mají další znaky marginalizace.⁷³

Mareš uvádí systém přijímání zaměstnanců podle Offeho, který uvádí, že každý nový pracovník znamená pro firmu náklady spojené s náborem, výcvikem, zapracováním či s rizikem, že nový pracovník nebude svoji práci zvládat. Náklady se stávají přínosem pro zaměstnavatele až po určité době a do té doby je zde riziko, že pracovník odejde. Firmy se tedy snaží přijímat takové zaměstnance, u kterých bude minimální riziko fluktuace, které je u některých sociálních kategorií více pravděpodobné (způsobené věkem, pohlavím) a tyto kategorie mají větší možnosti volby mezi získáním prostředků na živobytí na trhu práce nebo na dávkách sociálního státu. Osoby z těchto sociálních kategorií jsou předem vylučovány z nábory pracovníků a především tam, kde jsou náklady na nábor, výcvik a zácvik vysoké. Z tohoto důvodu

⁶⁹ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

⁷⁰ Srov. MAREŠ, P., *NSP*, s. 60.

⁷¹ Tamtéž, s. 65.

⁷² Srov. SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P., *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita. 2003. Kapitola 11. Dochází na českém trhu práce k marginalizaci? s. 118-119.

⁷³ Tamtéž, s. 125.

jsou mladí lidé, ženy, cizinci, staří pracovníci zařazováni na méně náročné práce a tím pádem jsou automaticky odsunuti na sekundární trh práce, kde většinou zůstávají po celou dobu své pracovní aktivity.⁷⁴

1.4.2 Kategorie uchazečů o zaměstnání

V zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů byly vyjmenovány kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým byla a je věnována ze strany úřadu práce zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Jsou to zejména:

- a) Fyzické osoby se zdravotním postižením
- b) Fyzické osoby do 20 let věku
- c) Těhotné ženy, kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu
- d) Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- e) Fyzické osoby starší 50 let věku
- f) Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- g) Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.⁷⁵

⁷⁴ Srov. MAREŠ, P., *NSP*, s. 143-144.

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

1.4.2.1 Ženy

Obecně je chápáno, že muž má dominantní postavení na trhu práce, že on je hlavní živitel rodiny, a to vede k určité diskriminaci žen na trhu práce.⁷⁶ V některých odvětvích je podíl žen nadměrně vysoký, někde zase nízký.⁷⁷ V naší společnosti, i když se stále mluví o rovnocenném postavení muže a ženy na trhu práce, zaměstnavatelé dávají přednost mužům při přijetí do pracovního poměru. Často je to také z důvodu, že muži mají vyšší územní mobilitu a nejsou tolik zatíženi starostmi o rodinu a domácnost jako ženy, které častěji než muži musí zařídit nejenom chod domácnosti, ale hlavně se postarat o nezletilé děti, a to způsobuje často určitá omezení, kdy ženy nemohou vykonávat všechna zaměstnání, které jim trh práce nabízí.⁷⁸

Zaměstnavatelé vidí v zaměstnávání žen, hlavně žen s dětmi, určitá rizika hlavně v tom, že většinou automaticky očekávají vyšší absenci žen v práci, a to z důvodu péče o nemocné dítě. Dále se obávají, že žena bude žádat zaměstnavatele o zkrácený pracovní úvazek, o úpravu pracovní doby (např. pružná pracovní doba), pouze o práci v jednosměnném provozu a že nebude moci pracovat přesčas, pokud to zaměstnavatel bude vyžadovat. Dále u žen, které se vracejí zpět do zaměstnání po ukončené mateřské dovolené, je obava zaměstnavatele z toho, že přichází žena, která má menší sebedůvěru, je bez profesních znalostí a pracovních zkušeností. U mladé ženy je zase riziko možného těhotenství, které ji vyřadí na určitou dobu z trhu práce a zaměstnavatel si bude muset hledat náhradu, aby obsadil uvolněné pracovní místo.⁷⁹

Ženy se mohou setkat s projevy diskriminace již před nástupem do zaměstnání, a to buď při pohovoru se zaměstnavatelem, nebo již v nabídkách práce např. v inzerci. Diskriminačními otázkami, i v dnešní době, při pohovoru u zaměstnavatele jsou otázky týkající se věku uchazečky, rodinného stavu, počtu dětí a jejich věku, zda-li má žena zajištěné hlídání v pracovní době a v době, pokud děti budou nemocné.⁸⁰

Řešením nezaměstnanosti žen je prosazování principu rovnosti žen a mužů. Aby došlo k vyšší zaměstnanosti žen, musí existovat vůle ze strany zaměstnavatelů nabízet kratší pracovní úvazky, flexibilní pracovní dobu, zázemí pro děti v době výkonu práce

⁷⁶ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 70.

⁷⁷ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 127.

⁷⁸ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 302.

⁷⁹ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.), *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131-132.

⁸⁰ Srov. ŠTAMBERKOVÁ, J. Jak se bránit diskriminaci, In SVÍTKOVÁ, L. (ed.). *Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*. Praha: Český svaz žen, 2001, s. 21-22.

matky. V zákonech existuje zákaz diskriminace žen, ale bohužel ve skutečnosti jsou nadále rozdíly v dostupnosti zaměstnání pro ženy, rozdíly v odměňování žen a mužů, rozdíly v zastoupení žen ve vyšších funkcích a ženy též mají složitější přístup ke kariéernímu postupu.⁸¹

Na druhé straně, v případě vzniku nezaměstnanosti, ženy většinou neprožívají tuto novou životní skutečnost tak obtížně jako muži a lépe se s ní vyrovnávají. Často svoji aktivitu přenáší na práci v domácnosti a péči o rodinu, a to zvláště vdané ženy s dětmi.⁸²

1.4.2.2 Mladí lidé

Hendry uvádí, že u mladých nezaměstnaných je ohrožen rozvoj:

1. Osobní identity
2. Identity mužství a ženství
3. Dosažení nezávislosti na rodičích
4. Akceptace hodnot rodiny a společnosti
5. Rozvoj profesionální role
6. Rozvoj a rozšiřování okruhu přátelství

Pokud mladý člověk nesežene zaměstnání a nejlépe v co nejkratší době, hrozí riziko, že si neosvojí pracovní návyky a poté nebude schopen ani ochoten pracovat ani v dospělosti a jeho život nebude mít řád.⁸³

Mladý člověk ještě nemá stanovený a ustálený žebříček hodnot, je ovlivnitelnější okolím, rychle se přizpůsobí, a to znamená, že si snadněji zvykne na život bez zaměstnání, který pro něho může být sympatický právě tím, že je to život bez povinností.⁸⁴ Především u mladých lidí, kteří jsou dlouhodobě bez zaměstnání, se mohou objevit výchovné a psychické problémy, které mohou vést až k sociálně patologickému chování.⁸⁵

Obecně mladistvý nezaměstnaný je charakterizován tím, že je bez kvalifikace, bez pracovních návyků, bez pracovní morálky, často spoléhá na vnější pomoc, není

⁸¹ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 308.

⁸² Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 70.

⁸³ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 127.

⁸⁴ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129-130.

⁸⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B. *NPESP*, s. 110.

příliš aktivní při hledání zaměstnání ani při možnosti rekvalifikovat se, není schopen samostatně řešit svoji situaci. Má nereálné požadavky na typ práce, finanční ohodnocení a pracovní dobu.⁸⁶

I absolvent má problémy uplatnit se na trhu práce. Už prvopočátek problému budoucího nezaměstnaného absolventa je v nastaveném systému vzdělání v naší republice, kdy tento systém nereaguje na aktuální situaci na trhu práce.⁸⁷ Dále absolventi škol nemají pracovní kontakty, které jsou také důležité při hledání budoucího zaměstnání, nemají praxi, pracovní zkušenosti.⁸⁸ Objevuje se u nich nezájem přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání, nejsou ochotni změnit svoji profesi nebo nechtějí pracovat v oboru, který vystudovali.

U mladého člověka zaměstnavatel nejvíce oceňuje to, že je flexibilnější, není zatížen rutinou zaměstnání, je otevřenější vůči novým poznatkům, je adaptabilnější, má více energie, má chuť a nápady řešit úkoly nově a netradičně.⁸⁹ V dnešním světě, kde vládne téměř ve všech oborech informační technologie, mají mladí lidé velkou šanci uplatnit se na trhu práce. Další jejich výhodou je jazyková vybavenost, kterou starší generace nedisponuje.⁹⁰

Při ztrátě zaměstnání, oproti starším pracovníkům, se mladí lidé lépe přizpůsobují a snadněji se vyrovnávají s novou životní zkušeností.⁹¹ Jsou dynamičtí, mají optimistický výhled do budoucnosti, nejsou zatíženi stereotypem, péčí o domácnost a rodinu. Na druhé straně u nich dlouhodobá nezaměstnanost, jako u jiných kategorií, narušuje časový režim, a to vše má vliv na jejich chování a jednání, kdy právě u této věkové kategorie hrozí vznik asociálního chování.⁹²

⁸⁶ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečůo zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 130-131.

⁸⁷ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 91.

⁸⁸ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 301.

⁸⁹ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 130.

⁹⁰ Srov. ŠMAJS, J. Práce-téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 12.

⁹¹ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol., *NPESP*, s. 168.

⁹² Tamtéž, s. 165.

1.4.2.3 Dlouhodobě nezaměstnaní

Negativní na dlouhodobé nezaměstnanosti je to, že nezaměstnaný je dlouhodobě odsunut ze společenského života, stává se z něho klient sociálního státu,⁹³ a to znamená vyšší zátěž pro státní rozpočet (sociální dávky a náklady na znovuzařazení do pracovního procesu).⁹⁴

Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje nepružnou pracovní sílu, bez kvalifikace či s nízkým vzděláním, osoby s kumulovanými handicapy osobního a sociálního charakteru, příslušníky etnických minorit a imigranty, obyvatele z venkova, osoby se zdravotním postižením, mladistvé (zejména problémové jedince). Často se u nich objevuje absence vědomostí a dovedností, neochota se vzdělávat, dojíždět za prací.⁹⁵

S délkou nezaměstnanosti se snižuje pravděpodobnost nástupu do nového zaměstnání. Obecně potencionální zaměstnavatel vidí v dlouhodobě nezaměstnaném konkrétní problém např. lenost, nedostačující pracovní návyky, nepoužitelnou kvalifikaci, nespolehlivost, kverulantství atd.⁹⁶

Mnoho dlouhodobě nezaměstnaných pochází z rodin, kde je dlouhodobá nezaměstnanost jednotlivých členů rodiny přenášena z generace na generaci.⁹⁷ Charakteristické pro tyto rodiny je život na sociálních dávkách, členové rodiny si přilepšují k rodinnému rozpočtu nelegální prací a evidence na úřadu práce je pouze proto, aby získali nárok na sociální dávky.⁹⁸

U dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání je typická pasivita při hledání zaměstnání, jeho životní styl je odlišný, vyčleňuje se na okraj společnosti, ztrácí pojem o etice práce, nemá úctu k autoritám a to vše je hrozbou pro společnost.⁹⁹

Pro společnost je dlouhodobá nezaměstnanost hrozbou také proto, že do kategorie lidí závislých na sociálních dávkách, se mohou dostat i ti, kteří tento životní styl neuznávali, ale díky dlouhodobé evidenci na úřadu práce si zvykli na tento životní styl.¹⁰⁰ Člověk si postupně zvykne, že nepracuje, přestane řešit každodenní starosti,

⁹³ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 13.

⁹⁴ Tamtéž, s.26..

⁹⁵ Tamtéž, s. 46-47.

⁹⁶ Tamtéž, s. 75.

⁹⁷ Tamtéž, s. 99.

⁹⁸ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 91.

⁹⁹ Tamtéž, s. 105-106.

¹⁰⁰ Srov. VEČERNÍK, J. Hodnoty práce a flexibilita zaměstnání. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 19.

zjistí, že i ze sociálních dávek se dá žít, i když skromněji, nehledá nové zaměstnání, je pasivní, žije se mu volněji bez povinností. Původní nedobrovolná nezaměstnanost se mění na dobrovolnou.¹⁰¹

1.4.2.4 Osoby starší padesáti let

Obecně platí, že starší člověk je více spjatý se svým povoláním, a pokud se stane nezaměstnaným, obtížně si na tuto novou skutečnost zvyká. Může se mu zhroutit celý svět, je přesvědčen o tom, že jeho mnoholeté úsilí je bezcenné, objevuje se u něho pocit bezradnosti spojený se strachem o budoucnost, ví, že ve vyšším věku je těžší sehnat nové zaměstnání a že zaměstnavatelé většinou dávají přednost mladšímu zájemci při obsazení pracovního místa, pociťuje nejistotu, ztrácí sebedůvěru.

Při získání nového zaměstnání starší člověk, proto, aby si udržel pracovní místo, může být opatrnější, promýšlí si své chování a jednání, snaží se, aby jeho práce nebyla kritizována, je méně aktivní, neupozorňuje na sebe. Zaměstnavatel to ale může považovat jako snížení kreativity zaměstnance.

Vše je opět individuální a chování a jednání záleží na mnoha faktorech. Pravdou je, že obecně starší člověk je pro zaměstnavatele překážkou z důvodů, že má pevnější návykové stereotypy, tím pádem se obtížněji přizpůsobuje novým situacím, potřebám trhu práce,¹⁰² dochází ke snížení výkonnostních schopností, starší člověk má více zdravotních problémů, není příliš flexibilní, je autoritativnější, dogmatictější, rigidnější,¹⁰³ má problémy s adaptací na informační technologie, které se rychle vyvíjí.¹⁰⁴ Na druhé straně zaměstnavatelé u starších zaměstnanců oceňují větší stálost a věrnost firmě, spolehlivost, pracovní a životní zkušenosti, nepřehnané platové očekávání, vyzrálejší sociální inteligenci,¹⁰⁵ vyšší pocit odpovědnosti, že jsou opatrnější, že vyčkávají na vhodnou příležitost, trpělivost.¹⁰⁶

¹⁰¹ Srov. BROŽOVÁ, D. *SSTP*, s. 87-88.

¹⁰² Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*, s. 111-112.

¹⁰³ Tamtéž, s. 167-168.

¹⁰⁴ Srov. ŠMAJS, J. Práce-téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 12.

¹⁰⁵ Srov. NOVOTNÝ, P. 50 let, malá šance najít práci. *Mladá fronta DNES*, 2011, s. 6C.

¹⁰⁶ Srov. ŠVANCARA, J. Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 168.

Tím, že jsou starší zaměstnanci předčasně propouštěni ze zaměstnání, se zvyšují náklady státu na starobní důchody, na zdravotnické a sociální služby. Zaměstnání je pro staršího člověka důležité i z hlediska udržení tělesných a duševních schopností.¹⁰⁷

Starší člověk si více uvědomuje blížící se stáří, citlivěji reaguje na problémy, dělá si více starostí, má vyšší vědomí odpovědnosti, v zaměstnání přepíná síly jenom proto, aby obstál u zaměstnavatele, klade větší důraz na jistoty, má velkou odpovědnost za rodinu, má obavy, jak uspěje ve srovnání s mladším kandidátem při získání zaměstnání, častěji má pocit osamocení a bezmocnosti, než mladší člověk.¹⁰⁸

1.4.2.5 Osoby se zdravotním postižením

Naše společnost je charakteristická tím, že je upřednostňována produktivita práce a výkon a z tohoto důvodu mají osoby se zdravotním postižením menší šanci uplatnit se na trhu práce. Dále i členové rodiny, kteří se starají o člena rodiny, který má zdravotní problémy, mají obtížnou situaci na trhu práce při hledání vhodného zaměstnání, které jim dovolí dál pečovat o svého příbuzného.

Zaměstnanec, který má zdravotní problém a je propuštěn ze zaměstnání, má též ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména je u něho důležité, že ztráta zaměstnání je ztrátou smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. Doba evidence na úřadu práce osob se zdravotním postižením převyšuje dobu zaměstnání ostatních uchazečů o zaměstnání.¹⁰⁹

Některé osoby se zdravotním postižením jsou prakticky nezaměstnatelné, protože je u nich zdravotní omezení takové, že mohou vykonávat jen zaměstnání pouze za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Dalším omezujícím prvkem je i dojíždění do zaměstnání, které je omezeno zdravotním postižením. Nejčastějšími vykonávanými profesemi pracovníky se zdravotním postižením jsou lehké montážní práce, profese vrátného a uklízeče na zkrácený úvazek. Opět záleží na individualitě jedince, na kvalifikaci a vzdělání.¹¹⁰

Doporučením je také to, že uchazeč o zaměstnání se zdravotním postižením by si měl uvědomit, co může dělat, v jaké profesi se může uplatnit. Praxe je ale taková, že se

¹⁰⁷ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol., *NPESP*, s. 96.

¹⁰⁸ Srov. ŠVANCARA, J. Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 167-168.

¹⁰⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*, s. 113.

¹¹⁰ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129.

zdůrazňuje to, co dělat nemůže a vsugeruje si myšlenku, že vlastně nemůže vykonávat žádné zaměstnání a tím ztrácí motivaci hledat si pracovní místo.¹¹¹

Naše společnost pomáhá osobě se zdravotním postižením při uplatnění na trhu práce buď podporou při zaměstnávání, nebo při výkonu samostatné výdělečné činnosti, sociálním zabezpečením, peněžitou pomocí, daňovým zvýhodněním, individuální sociální pomocí, legislativou např. ohledně diskriminace.¹¹² I přes tato opatření a podporu státu je zájem o zaměstnání osob se zdravotním postižením ze strany zaměstnavatelů malý.¹¹³

Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení:

„ Odmítnutí nebo opomenutí zaměstnavatele přijmout taková přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovní poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“¹¹⁴

1.4.2.6 Etnické minority, lidé bez kvalifikace (s nízkou kvalifikací), osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Etnické minority

Nezaměstnanost u etnických minorit je vyšší než u majoritní společnosti a důvodů je více. V České republice je řešena hlavně problematika romské otázky. Romové, co se týká jejich uplatnění na trhu práce, mají často velmi nízkou úroveň kvalifikace nebo jsou zcela bez vzdělání, mají špatnou pověst ohledně výkonu zaměstnání, jsou většinou nespolehliví a neukáznění, pokud zaměstnání získají, proto je zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat. Jejich evidence na úřadu práce je často dlouhodobá a jsou často závislí na sociálních dávkách.¹¹⁵ Romové většinou nemají zájem si kvalifikaci zvýšit, aby se lépe uplatnili na trhu práce. Vysoká koncentrace Romů v určitých lokalitách znamená

¹¹¹ Srov. Siegel, Z. Poradenství v praxi – osoby se zdravotním omezením. *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 5, s. 5.

¹¹² Srov. VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. ZVK, s. 70.

¹¹³ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce.

In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) TPNSP. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129.

¹¹⁴ HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*, s. 17.

¹¹⁵ Srov. MAREŠ, P. *NSP*, s. 125-126.

sociální problémy, které se projevují vysokou nezaměstnaností a kriminalitou.¹¹⁶ Tento typický způsob života se často přenáší v rodině Romů z generace na generaci.

Lidé bez kvalifikace, s nízkou kvalifikací

Bývají často dlouhodobými klienty úřadu práce. Jsou obtížně vzdělavatelni, s nízkým zájmem o získání zaměstnání. Pro tyto klienty je typické rodinné a sociální prostředí, ocitají se na okraji společnosti, praktikují život na sociálních dávkách a vzniká z nich třída deklasovaných.¹¹⁷ Častěji jsou propouštěni ze zaměstnání, obtížněji nacházejí nové zaměstnání a jejich lidský kapitál je nízký.¹¹⁸

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání často spoléhají na vnější pomoc, nejsou schopni samostatně řešit osobní problémy a svoji finanční situaci si občas přilepší nelegální prací.¹¹⁹

Lidé propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody

Uchazeči o zaměstnání propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody mají problém uplatnit se na trhu práce. Jeden zásadní problém, který navíc řeší, je dokládání bezúhonnosti budoucímu zaměstnavateli, pokud to požaduje. Otázka dokládání bezúhonnosti v praxi není vždy v souladu s legislativou, a proto se doporučuje uchazečům o zaměstnání, kteří přichází z výkonu trestu odnětí svobody, co nejdříve požádat o zahlazení odsouzení. Žádost lze podat i před uplynutím stanovených lhůt, kdy podmínky jsou stanoveny zákonem.¹²⁰

Úřad práce prakticky denně řeší neřešitelný problém, a to najít vhodné zaměstnání pro lidi, kteří přišli z výkonu trestu odnětí svobody. Při dokládání bezúhonnosti budoucímu zaměstnavateli by se mělo přihlížet i k tomu jakou pracovní činnost bude uchazeč vykonávat a jestli byl v minulosti odsouzen za něco, co přímo souvisí s jeho budoucí profesí, kterou má vykonávat.

Dokládání nelegitimního požadavku bezúhonnosti má vliv na uchazeče i společnost na úrovni materiální (náklady na výplatu podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky, náklady na opětovné uvěznění, pokud nejsou zařazeni do pracovního procesu, hrozí často recidiva trestné činnosti) a na úrovni nemateriální (pocity těch,

¹¹⁶ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPSEP*, s. 114-115.

¹¹⁷ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J., *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *SPP*. Praha: Portál, 2005, s. 302.

¹¹⁸ Srov. SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P., *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita. 2003. Kapitola 11. Dochází na českém trhu práce k marginalizaci? s. 123.

¹¹⁹ Srov. KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T. MAREŠ, P. (eds.) *TPNSP*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 114.

¹²⁰ Srov. HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce & diskriminace*, s. 70-71.

kterí byli ve výkonu trestu, že jsou opět trestáni za svůj trestný čin, když nemohou najít zaměstnání, nemožnost jejich důstojného začlenění do společnosti, strádání obětí trestných činů z důvodu recidivy).¹²¹

2 Praktická část

2.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je analyzovat problematiku nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z pohledu zaměstnavatelů na Volarsku.

2.1.1 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky jsem si stanovila v souvislosti s cílem výzkumu a inspirací pro konkrétní podobu výzkumných otázek byla mimo jiné kategorizace uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (s. 23 teoretické části). Výzkumné otázky jsem si stanovila čtyři a ke každé výzkumné otázce byly přiřazeny konkrétní otázky strukturovaného rozhovoru.

VO č.1 Jaká je informovanost zaměstnavatelů o tom, kdo patří do kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

1. Co si představíte pod pojmem uchazeč o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
2. Můžete uvést, kteří uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni v zákoně o zaměstnanosti do kategorie uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
3. Jste ochoten (ochotna) zaměstnat a zaměstnáváte osoby, které patří do kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

VO č.2 Jaká je informovanost zaměstnavatelů na Volarsku o možnosti získat příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou určeny na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a jaký je případný zájem získat příspěvek?

¹²¹ HUBÁLEK, M.; ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce*. s. 54-56.

4. Víte o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na zřízení dotovaného pracovního místa na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a pokud ano, odkud jste tyto informace získal (a)?
5. Víte, jaké jsou konkrétní možnosti (výše příspěvku a podmínky) získání příspěvku?
6. Využila by vaše firma možnost získat příspěvek?

VO č.3 Jaké jsou důvody, které vedou zaměstnavatele zaměstnávat či nezaměstnávat osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z hlediska charakteristik jednotlivých kategorií?

7. V čem vidíte pozitiva a negativa při případném zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání v kategorii:

- A) Fyzické osoby se zdravotním postižením
- B) Fyzické osoby do 20 let věku
- C) Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- D) Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- E) Fyzické osoby starší 50 let věku
- F) Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců (dlouhodobě nezaměstnaní)
- G) Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (především osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech či v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí)?

VO č.4 Co by motivovalo zaměstnavatele, aby se zvýšila zaměstnanost uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

8. Napadá vás, jako zaměstnavatele, co by vás motivovalo ke zvýšenému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

2.1.2 Popis metody

Pro danou problematiku jsem si zvolila metodu kvalitativního výzkumu pomocí techniky strukturovaného rozhovoru. V rozhovoru byly použity jak otevřené, tak i uzavřené otázky. Po provedení všech rozhovorů došlo k vyhodnocení. Pro lepší přehlednost výsledků byly rozhovory vyhodnoceny po jednotlivých otázkách, které jsou slovně okomentovány, některé výsledky jsou navíc zaznamenány v tabulkách. Plné znění rozhovoru je k dispozici v tištěné podobě v osobním archivu autorky bakalářské práce.

2.1.3 Charakteristika výzkumného souboru

Jako základní soubor byli vybráni zaměstnavatelé na Volarsku, kdy výběr respondentů byl stanovený na základě těchto kritérií:

1. Vzhledem k situaci zaměstnávání na Volarsku jsem se zaměřila na zaměstnavatele, kteří se zásadním způsobem podílí na zaměstnanosti v regionu Volarsko.
2. Do základního souboru byli vybráni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 10 zaměstnanců a u nichž je vyšší pravděpodobnost, že zaměstnávají či by mohli zaměstnávat osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Tato kritéria výběru byla stanovena jako nejvíce vhodná pro naplnění cíle. Celkem bylo provedeno 14 rozhovorů. Soubor byl vybrán z databáze úřadu práce. Z vybraného souboru se nepodařilo zkontaktovat dva zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, či zástupci zaměstnavatelů, se kterými byli provedeny rozhovory, byli 2 ženy a 12 mužů.

Region Volarsko jsem si vybrala proto, že zde žiji a pracuji.

2.1.4 Realizace rozhovorů

Rozhovory probíhaly v prostředí, které si respondenti sami vybrali. Nejčastěji přímo ve firmě. Oslovení zaměstnavatelé souhlasili s uveřejněním názvu firmy a iniciály osob, které poskytly rozhovor. Na začátku rozhovoru byl vždy vysvětlen důvod rozhovoru a každý měl možnost rozhodnout se, zda-li rozhovor poskytne. Předem byli respondenti informováni o způsobu zaznamenávání dat, a to zápisem psaných poznámek do archu a s tímto způsobem všichni oslovení respondenti souhlasili. Délka rozhovoru u jednotlivých zaměstnavatelů byla v rozmezí 1 až 2 hodiny.

2.2 Vyhodnocení

2.2.1 Analýza rozhovorů

Okruh otázek k výzkumné otázce č. 1 a jejich vyhodnocení:

1. Co si představíte pod pojmem uchazeč o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

Tabulka č. 1 Představy respondentů

Uchazeč se zdravotním postižením	10
Uchazeč nad 50 let	5
Ženy s malými dětmi	4
Uchazeč bez kvalifikace	3
Absolvent	3
Uchazeč sociálně nepřízpůsobivý	3
Uchazeč dlouhodobě nezaměstnaný	3
Uchazeč po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody	2
Romové	2
Uchazeč, který nechce pracovat	2
Uchazeč ze sociálně slabé rodiny	2
Uchazeč, který nemá v určité lokalitě pracovní uplatnění a potřebuje doplnit kvalifikaci, aby se stal zaměstnatelný	1
Uchazeč, který opakovaně shání zaměstnání, ale nemůže ho získat z různých důvodů	1
Všem uchazečům by měla být věnována zvýšená péče, každý by měl dostat stejnou šanci	1
Nevím	1
Celkový počet respondentů	14

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Otázka č. 1 byla otevřená. Nebyl zde omezen počet odpovědí a respondenti měli možnost vyjmenovat kategorie uchazečů, které je napadly. Z výsledků vyplývá, že respondenti si nejčastěji pod pojmem uchazeč o zaměstnání, kterému je věnována

zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, představí uchazeče se zdravotním postižením (10 respondentů). Následně nejčastěji uváděnou kategorií byli uchazeči nad 50 let (5 respondentů) a ženy s malými dětmi (4 respondenti).

2. Můžete uvést, kteří uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni v zákoně o zaměstnanosti do kategorie uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

Tabulka č. 2 Respondenty uváděné kategorie

Nevím	9
Uchazeči se zdravotním postižením	4
Uchazeči nad 50 let	4
Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaný	3
Uchazeči bez kvalifikace	2
Romové	2
Absolventi	2
Ti, co nechtějí pracovat	1
Ženy s malými dětmi	1
Uchazeči předdůchodového věku	1
Uchazeči sociálně nepřizpůsobiví	1
Mladiství	1
Rodiče malých dětí	1
Celkový počet respondentů	14

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

I zde měli respondenti možnost vyjádřit se. Z výsledků vyplývá, že respondenti většinou neznají kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (9 respondentů).

3. Jste ochoten (ochotna) zaměstnat a zaměstnáváte osoby, kterým je podle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

První část otázky byla uzavřená. Na první část otázky odpovědělo 13 respondentů, že jsou ochotni zaměstnat osoby, kterým je podle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (v tomto případě otázka nebyla směřována pouze na uchazeče o zaměstnání).

Druhá část otázky:

Tabulka č. 3 Respondenty uváděné osoby, které zaměstnávají

Osoby nad 50 let	12
Osoby se zdravotním postižením	11
Matky s dětmi do 15 let	10
Osoby do 20 let	3
Romové	2
Osoby dlouhodobě nezaměstnané	1
Osoby ze všech kategorií, uvedených v zákoně	1
Celkový počet respondentů	14

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Druhá část otázky byla otevřená. Zde měli respondenti možnost vyjmenovat osoby, kterým je podle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče a které zaměstnávají. Z odpovědí respondentů vyplývá, že nejčastěji zaměstnávají osoby nad 50 let (12 respondentů), osoby se zdravotním postižením (11 respondentů) a matky s dětmi do 15 let (10 respondentů). Osoby z dalších kategorií uvedených v zákoně o zaměstnanosti respondenti zaměstnávají minimálně.

Okruh otázek k výzkumné otázce č. 2 a jejich vyhodnocení:

4. Víte o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na zřízení dotovaného pracovního místa na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a pokud ano, odkud jste tyto informace získal (a)?

První část otázky byla uzavřená. Většina dotázaných respondentů uvedla, že ví o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na dotované pracovní místo (13 respondentů). Pouze jeden respondent o možnosti požádat úřad práce o příspěvek nevěděl. Navíc respondenti uvedli nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, na který je možnost získat příspěvek od úřadu práce, a to společensky účelné pracovní místo (5 respondentů) a veřejně prospěšné práce (4 respondenti).

Tabulka č. 4

Zdroje informací

Úřad práce	9
Internet	5
Sdělovací prostředky (televize)	3
Tisk	2
Různé letáky	1
Městský úřad ve Volarech	1
Celkový počet respondentů	13

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Druhá část otázky byla otevřená. Respondenti měli možnost vyjádřit se, kde získali informace týkající se získání příspěvku na dotované pracovní místo. Nejvíce uváděným zdrojem informací byl úřad práce (9 respondentů). Následovaly další zdroje: internet, sdělovací prostředky (televize), tisk, letáky, Městský úřad ve Volarech.

5. Víte, jaké jsou konkrétní možnosti (výše příspěvku a podmínky) získání příspěvku?

Tabulka č. 5 Odpovědi respondentů

Ne, neznám konkrétní podmínky a výši příspěvku	8
Ne, neznám konkrétní podmínky	2
Ne, neznám výši příspěvku	2
Ano, znám konkrétní podmínky a výši příspěvku	2
Ano, znám výši příspěvku	2
Ano, znám konkrétní podmínky	2
Celkový počet respondentů	14

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Z výsledků je patrné, že většina z dotázaných respondentů nezná ani konkrétní podmínky ani výši příspěvku (8 respondentů), který je možno získat na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Respondenti, kteří uvedli, že znají konkrétní podmínky a výši příspěvku nebo jenom konkrétní podmínky či výši příspěvku, měli již v minulosti zkušenost s čerpáním příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (6 respondentů).

6. Využila by vaše firma možnost získat příspěvek?

Jednalo se o otázku uzavřenou. Většina z dotázaných respondentů uvedla, že by využila možnost získat příspěvek na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (11 respondentů). Pouze tři respondenti uvedli, že nemají zájem získat příspěvek.

Okruh otázek k výzkumné otázce č. 3 a jejich vyhodnocení:

7. V čem vidíte negativa a pozitiva při případném zaměstnávání uchazečů o zaměstnání v kategorii:

A) Fyzické osoby se zdravotním postižením

Tabulka č. 6 Pozitiva uváděná respondenty

Mají vyšší motivaci pracovat (než zdravé osoby)	5
Možnost zkráceného úvazku (zaměstnavatel ušetří na finančních prostředcích)	2
Více finančních prostředků pro firmu (daňové zvýhodnění)	2
Vzor pro ostatní zaměstnance	1
Dobře se zařazují do pracovního kolektivu	1
Možná dotace od úřadu práce	1
Celkový počet respondentů	9

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 7 Negativa uváděná respondenty

Zdravotní postižení omezuje osobu při výkonu zaměstnání (nemůže vykonávat jakoukoli pracovní činnost)	10
Ne vždy zvládne odpracovat osmihodinovou pracovní dobu	2
Omezená fyzická zdatnost (osoby tělesným postižením)	2
Vyšší nemocnost	2
Nižší produktivita	1
Nebezpečí uplatnění nemoci z povolání	1
Finanční zátěž pro zaměstnavatele při úpravě pracovního prostředí pro osobu se zdravotním postižením	1
Celkový počet respondentů	13

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Nejvíce respondenti oceňují u osob se zdravotním postižením, že mají vyšší motivaci pracovat než zdravé osoby (5 respondentů). Pět respondentů nevedlo žádná pozitiva. Nejčastěji uváděným negativem respondenty bylo, že zdravotní postižení omezuje

osoby se zdravotním postižením v tom, že nemohou vykonávat jakoukoli pracovní činnost (10 respondentů). Jeden respondent neuvedl žádná negativa.

B) Fyzické osoby do 20 let věku

Tabulka č. 8 Pozitiva uváděná respondenty

Flexibilita	5
Vyšší produktivita, výkonnost	3
Zvládají fyzicky náročné práce	3
Přinášá nové myšlenky, energii do pracovního kolektivu, netradiční metody řešení problému	2
Není pro ně podstatná případná směnnost a rozvržení pracovní doby	2
Perspektiva	1
Nízká nemocnost	1
Jazykové znalosti	1
Počítačová odbornost	1
Celkový počet respondentů	10

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 9 Negativa uváděná respondenty

Bez pracovní morálky	5
Bez pracovních zkušeností (praxe)	5
Laxní přístup k práci	2
Očekávání vysokého výdělku	1
U žen možnost otěhotnění (odchází z trhu práce)	1
Nestabilita (hledají jiné zaměstnání)	1
Problém vyučení (chybí vyučení řemeslníci)	1
Přílišná asertivita	1
Nechuť pracovat	1
Nezodpovědnost	1
Celkový počet respondentů	9

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Nejvíce respondenti oceňují u mladých lidí do 20 let, že jsou flexibilní (5 respondentů). Čtyři respondenti neuvedli žádná pozitiva. Nejhůře hodnotí u výše uvedené kategorie pracovní morálku (5 respondentů) a že nemají pracovní zkušenosti (5 respondentů). Pět respondentů neuvedlo žádná negativa.

C) Těhotné ženy, kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu

Tabulka č. 10 Pozitiva uváděná respondenty

Možnost zkráceného úvazku (zaměstnavatel ušetří finanční prostředky na mzdu)	2
Rozvrhnutí pracovní doby (dle potřeby zaměstnavatele)	1
Celkový počet respondentů	2

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 11 Negativa uváděná respondenty

Vysoká nemocnost žen	7
Vysoká nemocnost dětí	7
Hledání zástupu za těhotnou ženu	3
Požadavek jednosměnného provozu	2
Nemohou vykonávat určité druhy práce	2
Omezení výkonnosti práce	2
Úprava pracovní doby	1
Psychická labilita	1
Problémy při zajišťování zástupu po dobu nemoci ženy, dítěte a finanční zátěž pro zaměstnavatele (placení nemocenských dávek a zástupu)	1
Potřeba zkráceného úvazku	1
Celkový počet respondentů	13

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Respondenti uvedli u této kategorie více negativ než pozitiv. Nejčastěji uváděné pozitivum bylo, že ženám vyhovuje možnost zkráceného úvazku a zaměstnavatel tak ušetří finanční prostředky na mzdu (2 respondenti). Dvanáct respondentů neuvedlo žádná pozitiva. Nejvíce zřetelné negativum vidí respondenti ve vysoké nemocnosti žen (7 respondentů) a dětí (7 respondentů). Jeden respondent neuvedl žádná negativa.

D) Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku

Tabulka č. 12 Pozitiva uváděná respondenty

Stabilita rodiny (rodina je usídlena, nemá potřebu stěhovat se a měnit zaměstnání)	1
Pružnější výkon zaměstnání (může chodit do zaměstnání mimo pracovní dobu)	1
Celkový počet respondentů	2

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 13 Negativa uváděná respondenty

Vysoká nemocnost dětí (matky zůstávají s dětmi doma a zaměstnavatelům vznikají provozní problémy)	9
Problém směnnosti (požadavek jednosměnného provozu)	5
Požadavek zkráceného úvazku	4
Úprava pracovní doby	2
Problém dojíždky (mobility) do zaměstnání	1
Problém zástupu při nemoci dítěte	1
Celkový počet respondentů	11

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

U této kategorie zaměstnavatelé uvedli více negativ než pozitiv. Pouze jeden respondent uvedl jako pozitivum stabilitu rodiny ve smyslu, že pokud je rodina usídlena, nemá potřebu stěhovat se a měnit zaměstnání. Následně další respondent uvedl jako pozitivum pružnější výkon zaměstnání, kdy žena může chodit do zaměstnání mimo pracovní dobu. Dvanáct respondentů neuvádělo žádná pozitiva. Největším problémem pro respondenty je vysoká nemocnost dětí (9 respondentů), kdy matky zůstávají s dětmi doma a zaměstnavatelům tato skutečnost přináší provozní problémy. Tři respondenti neuváděli žádná negativa.

E) Fyzické osoby starší 50 let věku

Tabulka č. 14 Pozitiva uváděná respondenty

Pracovní zkušenosti	9
Praxe	4
Váží si zaměstnání	4
Poctivost odvedené práce	3
Zodpovědnost	3
Loajalita vůči zaměstnavateli	3
Jistota, že nebude fluktuovat	3
Vysoká pracovní morálka	2
Životní zkušenosti	2
Znalosti, dovednosti, schopnosti	2
Pracovní výkonnost	2
Klidnější, rozvážnější, poddanější	2
Spolehlivost	2
Odbornost	2
Dobrá komunikace po pracovní stránce	1
Svědomitost	1
Nízká nemocnost	1
Nekradou	1
Celkový počet respondentů	13

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 15 Negativa uváděná respondenty

Vysoká nemocnost	3
Fyzicky práci nezvládnou ve srovnání s mladšími zaměstnanci	2
Nízká výkonnost	1
Zdravotní problémy	1
Kritičtí vůči mladším spoluzaměstnancům	1
Celkový počet respondentů	7

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Kategorie osob starších 50 let byla nejvíce pozitivně ohodnocena. Respondenti nejvíce oceňují u této kategorie pracovní zkušenosti (9 respondentů). Pouze jeden respondent neuvedl žádná pozitiva. Za největší překážku považují vysokou nemocnost starších pracovníků (3 respondenti). Sedm respondentů neuvedlo žádná negativa.

F) Dlouhodobě nezaměstnaní

Tabulka č. 16 Pozitiva uváděná respondenty

Více si váží získaného zaměstnání	3
Možnost získání příspěvku od úřadu práce	1
Celkový počet respondentů	4

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 17 Negativa uváděná respondenty

Nechtější pracovat	4
Bez pracovních návyků	4
Riziko vysoké fluktuace	2
Exekuce (problém, proč se nechtější nechat zaměstnat)	1
Výkon nelegální práce (netouží po pracovním poměru)	1
Bez vzdělání	1
Omezení vykonávat určité profese	1
Ztráta odbornosti	1
Očekávají vyšší finanční ohodnocení, než mohou dostat	1
Bez pracovní morálky	1
Celkový počet respondentů	11

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

U této kategorie respondenti uvedli více negativ než pozitiv. Pozitivum vidí v tom, že ten, kdo je dlouhodobě bez zaměstnání, si více váží získaného zaměstnání (3 respondenti). Deset respondentů neuvedlo žádná pozitiva. Největší obavu měli respondenti z toho, že pokud je osoba dlouhodobě nezaměstnaná, nemá zájem pracovat (4 respondenti) a je bez pracovních návyků (4 respondenti). Tři respondenti neuvedli žádná negativa.

G) Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Tabulka č. 18 Pozitiva uváděná respondenty

Vděčni za možnost zaměstnání	1
Celkový počet respondentů	1

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tabulka č. 19 Negativa uváděná respondenty

Po ukončení výkonu trestu odnětí svobody možnost recidivy v dalším životě	7
Narušení klidného chodu pracovního kolektivu (kolektiv osobu nepřijme)	7
Bez pracovní morálky	3
Nechtějí pracovat	3
Laxnost	2
Nespolehlivost	1
Nedůvěra ze strany zaměstnavatele, neustálá kontrola	1
Romové (odlišný styl života než má majoritní společnost)	1
Alkoholismus	1
Nepřizpůsobivost	1
Nestálost	1
Odvedení nekvalitní práce	1
Po ukončení výkonu trestu odnětí svobody: změna sociálního chování k horšímu	1
Po ukončení výkonu trestu odnětí svobody: není bezúhonnost	1
Celkový počet respondentů	12

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Tato kategorie byla nejvíce negativně ohodnocena. Respondenti hodnotili z této kategorie osoby přicházející z výkonu trestu odnětí svobody, sociálně nepřizpůsobivé a osoby ze socikulturně znevýhodněného prostředí. Pouze jeden respondent uvedl, že osoba z této kategorie by byla vděčna za možnost zaměstnání. Třináct respondentů

neuvešlo žádná pozitiva. Respondenti se nejvíce obávali u osob přicházejících z výkonu trestu odnětí svobody možnosti recidivy (7 respondentů). Následně měli obavu z toho, že pokud by zaměstnali osobu z této kategorie, došlo by k narušení klidného chodu pracovního kolektivu (7 respondentů), kdy kolektiv osobu nepřijme. Dva respondenti neuvedli žádná negativa.

Otázka k výzkumné otázce č. 4 a její vyhodnocení:

8. Napadá Vás, jako zaměstnavatele, co by vás motivovalo ke zvýšenému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?

Tabulka č. 20 Návrhy respondentů

Vyšší příspěvek	8
Snížení byrokracie při vyřizování příspěvku	5
Prodloužení doby vyplácení příspěvku	4
Změna legislativy (zákoník práce)	3
Více zakázek pro firmu	3
Intenzivnější spolupráce s úřadem práce (aktuální informace, možnost ihned reagovat na nabídku)	3
Kratší doba vyplácení příspěvku (využití pouze příležitostných prací, které je třeba provést ihned)	2
Změna vzdělávacího systému (více praxe, více odbornosti)	2
Nevím	2
Školení, rekvalifikace a psychologické testy na žádost zaměstnavatele (hrazeno státem)	1
Příspěvek na rekvalifikaci ne pro školící firmy, ale přímo zaměstnavatelům (důležitá praxe a zaškolení)	1
Více poradenství směrem od státu k zaměstnavateli	1
U veřejně prospěšných prací pružnější zařazení na jiný typ práce dle požadavku zaměstnavatele	1
Aby nemusela být finanční spoluúčast firmy na získaném příspěvku (veškeré náklady má nést stát)	1
Více finančních prostředků na státní zakázky	1
Nic by mě nemotivovalo	1
Žádná změna, vše má zůstat, tak jak je	1
Celkový počet respondentů	14

Zdroj: vlastní výzkum, 2012

Největší motivací by pro respondenty byl vyšší příspěvek (8 respondentů), aby zaměstnávali více uchazečů o zaměstnání z cílových skupin.

2.2.2 Vyhodnocení výzkumných otázek

Po vyhodnocení všech rozhovorů vplynuly z uvedených odpovědí konkrétní skutečnosti:

Odpověď na VO č. 1: Zaměstnavatelé na Volarsku jsou informováni o jednotlivých kategoriích uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Většinou neví, které konkrétní kategorie jsou vyjmenovány v zákoně o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou ochotni zaměstnávat a zaměstnávají osoby, které patří do cílových skupin.

Odpověď na VO č. 2: Zaměstnavatelé na Volarsku vědí o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na zřízení dotovaného pracovního místa a nejvíce informací získali z úřadu práce. Většinou ale neznají konkrétní možnosti (výše příspěvku a podmínky) získání příspěvku. Mají zájem o využití možnosti získat příspěvek.

Odpověď na VO č. 3: Nejčastěji uváděnými důvody, proč zaměstnat či nezaměstnat uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání u jednotlivých kategorií, jsou:

>Osoby se zdravotním postižením mají vyšší motivaci pracovat než zdraví lidé. Na druhé straně zaměstnavatelé u této kategorie vidí největší negativum v tom, že nemůžou vykonávat jakoukoli pracovní činnost.

>U osob do 20 let věku je nejvíce hodnocena zaměstnavateli flexibilita mladých lidí. Negativně je hodnocena především pracovní morálka, a to, že mladí lidé nemají pracovní zkušenosti (praxi).

>U kategorie těhotných žen, kojících žen a matek do devátého měsíce po porodu je pozitivně hodnocen zaměstnavateli fakt, že žena může pracovat na zkrácený úvazek a tím firma ušetří finanční prostředky. Nejvíce negativ zaměstnavatelé vidí ve vysoké nemocnosti žen a jejich dětí.

>U kategorie osob pečujících o dítě do 15 let věku uvádějí zaměstnavatelé pozitivně to, že je rodina usídlena, a proto nemá potřebu stěhovat se a měnit zaměstnání, a že mohou vykonávat zaměstnání mimo pracovní dobu (pružnější výkon zaměstnání).

>Pracovní zkušenosti jsou nejvíce oceňovány zaměstnavateli u kategorie osob nad 50 let. Při případném uzavření pracovního poměru se nejvíce zaměstnavatelé obávají vysoké nemocnosti.

>Zaměstnavatelé u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů předpokládají, že si budou více vážit získaného zaměstnání. Největší obavu mají z toho, že dlouhodobě nezaměstnaní nechtějí pracovat a jsou bez pracovních návyků.

>U kategorie osob, které potřebují zvláštní pomoc zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči budou vděční za možnost získat zaměstnání. Za největší překážku považují u osob přicházejících z výkonu trestu odnětí svobody možnost recidivy. Dále vidí u této kategorie problém v tom, že pokud by byl uchazeč o zaměstnání z této kategorie přijat do pracovního poměru, došlo by k narušení klidného chodu pracovního kolektivu.

Odpověď na VO č. 4: Největší motivací, která by vedla zaměstnavatele ke zvýšenému zaměstnávání osob z cílových skupin, by bylo zvýšení příspěvku určeného na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání z cílových skupin.

2.3 Diskuse

Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé na Volarsku jsou informováni o tom, kteří uchazeči o zaměstnání patří do kategorií, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (dále jen cílové skupiny) ze strany úřadu práce (tab. č. 1). Většinou neznají konkrétní kategorie, které byly vyjmenovány v zákoně o zaměstnanosti (tab. č. 2), ale představu o tom, koho zařadit do cílových skupin, mají velmi dobrou.

Zaměstnavatelé dále jsou informováni o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na zřízení dotovaného pracovního místa (s. 38). Někteří zaměstnavatelé dokonce uvedli i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to společensky účelné pracovní místo a veřejně prospěšné práce (s. 38). Nejčastěji byl uváděn jako zdroj informací úřad práce (tab. č. 4).

Většinou zaměstnavatelé neznají konkrétní podmínky pro přiznání příspěvku a ani výši příspěvku (tab. č. 5). Vzhledem k tomu, že se mění výše příspěvku a konkrétní podmínky dle aktuální situace na regionálním trhu práce a zaměstnavatelé se informují na podrobnosti většinou tehdy, když projeví zájem získat příspěvek, není většinová odpověď, že neznají konkrétní možnosti, neobvyklá.

Z výzkumu dále vyplývá, že zaměstnavatelé na Volarsku zaměstnávají a mají zájem zaměstnávat osoby z cílových skupin (s. 37). Vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů má také zájem využít možnosti získat příspěvek určený na podporu zaměstnávání cílových skupin (s. 39), je zde velká naděje i pro uchazeče o zaměstnání, kteří se tímto způsobem mohou stát zaměstnanci a participovat na trhu práce.

Z výsledků je patrné, že jsou cílové skupiny, o které mají zaměstnavatelé evidentní zájem, ale také cílové skupiny, o které je zájem minimální (tab. č. 3). Při každém rozhovoru bylo respondenty zdůrazněno, že je potřeba každého zájemce o zaměstnání posuzovat individuálně.

Zaměstnavatelé uvedli, že nejvíce zaměstnanců mají z kategorie osob nad 50 let věku (tab. č. 3) a dá se tedy předpokládat, že i o tuto cílovou skupinu budou zaměstnavatelé projevovat zájem i nadále. Tato cílová skupina byla zaměstnavateli nejvíce pozitivně ohodnocena, neboť si zaměstnavatelé především váží pracovních zkušeností starších lidí, vysoce hodnocena je jejich praxe, odpovědnost, spolehlivost, životní zkušenosti, loajalita vůči zaměstnavateli, stálost, rozvážnost (tab. č. 14), a to potvrzuje předpoklad teoretické části práce (kap. 1.4.2.4). Navíc zaměstnavatelé uvedli, že starší lidé si více váží zaměstnání, jsou poctiví, mají vysokou pracovní morálku, jsou znalí svého oboru, disponují schopnostmi a dovednostmi, je s nimi dobrá komunikace po pracovní stránce a jsou svědomití (tab. č. 14). Obavu měli zaměstnavatelé ze zdravotních problémů, které vedou k vyšší nemocnosti starších zaměstnanců, ze snížené výkonnosti a z toho, že jsou autoritativnější a kritičtější vůči mladším zaměstnancům (tab. č. 15). Zde také došlo ke shodě teorie a praxe (kap. 1.4.2.4). Praxe ale nepotvrdila, že zaměstnavatelé vidí u staršího člověka překážku v pevných návykových stereotypch, že se obtížněji přizpůsobují trhu práce, že nejsou příliš flexibilní a že mají problémy s adaptací na informační technologie (kap. 1.4.2.4).

Další kategorií, kterou zaměstnavatelé zaměstnávají a do budoucna mají zájem zaměstnávat, jsou osoby se zdravotním postižením (tab. č. 3). Většina zaměstnavatelů sice uvedla, že zdravotní postižení omezuje osoby při výkonu zaměstnání, protože nemůžou vykonávat jakoukoli pracovní činnost (tab. č. 7), ale na druhé straně se jedná o cílovou skupinu, kterou zaměstnává většina oslovených zaměstnavatelů (tab. č. 3). V tomto případě se praxe rozchází s teorií, jež uvádí, že zájem přijmout do pracovního poměru osobu se zdravotním postižením ze strany zaměstnavatelů je malý (kap. 1.4.2.5). Na druhé straně zaměstnavatelé zaměstnávají osoby se zdravotním postižením,

kteřé mají pozitivní přístup, mají motivaci pracovat a našli si takovou profesi, kterou po zdravotní stránce zvládnou vykonávat (kap. 1.4.2.5). Ztráta zaměstnání zejména u osob se zdravotním postižením znamená ztrátu smyslu života a pocitu lidské důstojnosti.¹²² Oslovení zaměstnavatelé především u této kategorie ocenili fakt, že osoby se zdravotním postižením mají vyšší motivaci pracovat (kap. 1.4.2.5, tab. č. 6).

Převážně ženy tvoří kategorii osob pečujících o dítě do 15 let věku. Největší problém vidí zaměstnavatelé v nemocnosti dětí, kdy je to většinou matka, která pečuje o nemocné dítě (tab. č. 13) a zaměstnavatelé tak vznikají provozní problémy. Jako další překážky uvedli zaměstnavatelé požadavek jednosměnného provozu, zkráceného úvazku a úpravu pracovní doby (tab. č. 13) a zde se praxe shoduje s teorií. Dále teorie uvádí, že zaměstnavatelé mají obavu u žen s dětmi z toho, že by žena odmítala práci přesčas. V provedeném výzkumu žádný ze zaměstnavatelů tento fakt neuvedl jako negativum (kap. 1.4.2.1).

Těhotná žena představuje pro zaměstnavatele možné komplikace v tom, že si bude muset zajistit zástup za těhotnou zaměstnankyni (tab. č. 11) po dobu mateřské a rodičovské dovolené a zde se praxe shoduje s teorií (kap. 1.4.2.1). Někteří zaměstnavatelé také negativně hodnotili, že pokud žena zjistí, že je těhotná, uniká do pracovní neschopnosti, nemůže vykonávat určité profese, má omezenou výkonnost a je psychicky labilní (tab. č. 11).

O kategorii osob do 20 let jeví zaměstnavatelé minimální zájem. Pouze tři zaměstnavatelé uvedli, že mají zaměstnance z této cílové skupiny (tab. č. 3). Nejvíce oceňují u mladých lidí flexibilitu (tab. č. 8). Dále výkonnost, přínos nových myšlenek, nové a netradiční řešení úkolů, že jsou jazykově vybavení, ovládají informační technologie a přináší novou energii do pracovního kolektivu (tab. č. 8). Zde se shoduje praxe s teorií (kap. 1.4.2.2). Nejčastěji zaměstnavatelé hodnotili pracovní morálku mladých lidí, a že jsou bez pracovních zkušeností (tab. č. 9), a to také potvrzuje předpoklad uvedený v teoretické části práce (kap. 1.4.2.2).

Dlouhodobě nezaměstnaní patří do cílové skupiny, o které jeví zaměstnavatelé minimální zájem (tab. č. 3). U této kategorie uvedli zaměstnavatelé více negativ než pozitiv. Jako pozitivum bylo uvedeno, že si váží více získaného zaměstnání (tab. č. 16). Na druhé straně více zaměstnavatelů uvedlo, že dlouhodobě nezaměstnaní nechtějí pracovat, nemají pracovní návyky, nemají kvalifikaci, jsou bez vzdělání, nechtějí se

¹²² Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *NPESP*, s. 113.

vzdělávat, vykonávají nelegální práci, je u nich vysoké riziko fluktuace, jsou pasivní a nemají pracovní morálku (tab. č. 17) a zde se praxe shoduje s teoretickou částí práce (kap. 1.4.2.3).

Kategorie osob, které potřebují zvláštní pomoc, byla nejvíce negativně hodnocena (tab. č. 19) a zaměstnavatelé zaměstnávají osoby z této kategorie minimálně. Zaměstnávají pouze osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí (tab. č. 3).

Pouze jediné pozitivum bylo uvedeno u této kategorie a to, že jsou vděční za možnost zaměstnání (tab. č. 18). Většina zaměstnavatelů viděla jako překážku u osob přicházejících z výkonu trestu odnětí svobody vysokou pravděpodobnost recidivy (tab. č. 19). Teorie zase uvádí, že pokud osoby přicházející z výkonu trestu odnětí svobody nenastoupí do zaměstnání, hrozí u nich recidiva (kap. 1.4.2.6). Následně zaměstnavatelé vidí problém v tom, že pokud by přijali kohokoli z této kategorie, narušil by klidný chod pracovního kolektivu (tab. č. 19) a zaměstnanci by jej nepřijali mezi sebe. U této kategorie se zřetelně rozchází praxe a teorie v tom, že existuje vysoký počet právních předpisů zakazujících jakýkoli projev diskriminace (např. zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, listina základních práv a svobod atd.), a přesto je praxe jiná. Na druhé straně i zaměstnavatel má svobodnou volbu rozhodnout se, koho přijme do pracovního poměru, aby firma prosperovala.

Zaměstnavatelé také měli možnost vyjádřit se, co by je motivovalo k tomu, aby více zaměstnávali uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Nejvyšší motivací by pro většinu zaměstnavatelů bylo zvýšení příspěvku poskytovaného v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Dále doporučovali snížení administrativy při vyřizování příspěvku, prodloužení doby vyplácení příspěvku, změnu legislativy, více zakázek pro firmu, intenzivnější spolupráci s úřadem práce, kratší dobu vyplácení příspěvku (využití pouze krátkodobých prací), změnu vzdělávacího systému (více praxe), více poradenství směrem státu k zaměstnavateli atd. (tabulka č. 20).

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zaměřit se na problematiku nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče na Volarsku a najít případnou odpověď u zaměstnavatelů na to, jestli tito uchazeči mají šanci uplatnit se na trhu práce.

V teoretické části byl popsán význam práce a především placené práce pro člověka. Podrobněji jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti a jejím vlivem na člověka, jeho rodinu a společnost. Popsala jsem také sociální práci s nezaměstnanými. Dále jsem vysvětlila některé pojmy, které úzce souvisí s fenoménem nezaměstnanosti. V kapitole politika zaměstnanosti jsem se hlavně věnovala aktivní politice zaměstnanosti, jejím nástrojům a specifické pomoci osobám se zdravotním postižením. Je zde také zmínka o veřejné službě. Poslední kapitola je věnována kategoriím uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání ze strany úřadu práce. Snažila jsem se charakterizovat jednotlivé kategorie a jejich problémy na trhu práce.

Praktická část je zaměřena na analýzu problematiky uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (dále jen cílové skupiny) z pohledu zaměstnavatelů na Volarsku. Z provedeného výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé mají dostatečné informace o jednotlivých cílových skupinách a mají většinou zájem získat příspěvek na podporu zaměstnávání cílových skupin. I přes to, že zaměstnavatelé projeví vůli zaměstnávat uchazeče o zaměstnání z cílových skupin, jsou ale mezi nimi cílové skupiny, o které je zájem ze strany zaměstnavatelů minimální. Zaměstnavatelé na Volarsku mají také představu o tom, co by je motivovalo, aby došlo ke zvýšenému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání z jednotlivých cílových skupin. Cíl bakalářské práce považuji za splněný. Přínos praktické části výzkumu spatřuji v tom, že zde dostali zaměstnavatelé prostor vyjádřit se k problematice nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a zjistit tak jejich postoj k této problematice. Je to pohled jedné strany, a proto se nabízí pokračovat ve výzkumu např. pohledem uchazečů o zaměstnání z cílových skupin na problematiku jejich nezaměstnanosti.

Předkládaná bakalářská práce by mohla pomoci orientovat se v aktivní politice zaměstnanosti, ukázat, jaké důsledky může mít nezaměstnanost, co prožívá nezaměstnaný člověk a jaké problémy mají ti, kteří se pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů obtížněji uplatňují na trhu práce.

Seznam použitých zdrojů

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

HUBÁLEK, M.; ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN neuvedeno.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O.; KOLÁČKOVÁ, J.; KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SVÍTKOVÁ, L. (ed.) *Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*. Praha: VIVAS PREPRESS, 2001. ISBN neuvedeno.

VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost vybrané kapitoly*. České Budějovice: Jihočeská univerzita Zdravotně sociální fakulta, 1996. ISBN 80-7040-173-7.

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Další zdroje

Co přináší novela zákona o zaměstnanosti? *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 6.

K jakým změnám ve veřejné službě dojde od roku 2012? *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 11.

SIEGEL, Z. Poradenství v praxi-cílové skupiny uchazečů o zaměstnání trochu jinak. *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 7, č. 12.

SIEGEL, Z. Poradenství v praxi-osoby se zdravotním omezením. *Práce & Sociální politika*, 2011, roč. 8, č. 5.

NOVOTNÝ, P. 50 let, malá šance najít zaměstnání. *Mladá fronta DNES*, 2011.

Seznam příloh

Příloha č. I Seznam firem

Příloha č. II Otázky rozhovoru

1. CS IDEAL, spol. s.r.o. (Ing. Petr Klodner)
2. ELIM spol. s.r.o. (Ing. Roman Pěsta)
3. ESC-Art s.r.o. (pí. Eva Pevná)
4. Jaroslav Steinbach-STAVSERVIS (p. Jaroslav Steinbach)
5. Mateřská škola Volary (pí. Tereza Votavová)
6. MOLDA spol. s.r.o. (p. Martin Moosbauer)
7. Město Volary (Ing. František Pokorný)
8. Městské lesy Volary s.r.o. (Ing. Miroslav Řežábek)
9. Pavel Choboda (pí. Ivana Chobodová)
10. REKON INSTA spol. s.r.o. (p. Václav Sosna)
11. Sesazovna dých s.r.o. (Ing. Petr Kubašta, Ing. Ingrid Křížová)
12. Technické služby Volary (JUDr. Pavel Kohout)
13. VISHAY ELECTRONIC spol. s.r.o. (p. Milan Mauric)
14. Základní škola Volary (Mgr. Petr Horálek)

OTÁZKY ROZHOVORU

1. Co si představíte pod pojmem uchazeč o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
2. Můžete uvést, kteří uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni v zákoně o zaměstnanosti do kategorie uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
3. Jste ochoten (ochotna) zaměstnat a zaměstnáváte osoby, které patří do kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
4. Víte o možnosti požádat úřad práce o příspěvek na zřízení dotovaného pracovního místa na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a pokud ano, odkud jste tyto informace získal (a)?
5. Víte, jaké jsou konkrétní možnosti (výše příspěvku a podmínky) získání příspěvku?
6. Využila by vaše firma možnost získat příspěvek?
7. V čem vidíte pozitiva a negativa při případném zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání?
 - A) Fyzické osoby se zdravotním postižením
 - B) Fyzické osoby do 20 let věku
 - C) Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
 - D) Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
 - E) Fyzické osoby starší 50 let věku
 - F) Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců (dlouhodobě nezaměstnaní)
 - G) Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech či v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí)?
8. Napadá vás, jako zaměstnavatele, co by vás motivovalo ke zvýšenému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

ABSTRAKT

NECHUTNÁ, J. *Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na Volarsku*. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Lucie Maliňáková.

Klíčová slova: nezaměstnanost, význam práce, aktivní politika zaměstnanosti, kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na Volarsku. V teoretické části je popsán význam práce pro člověka, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zabývá se problematikou nezaměstnanosti a charakteristikami jednotlivých kategorií uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Praktická část se věnuje kvalitativnímu výzkumu. V tomto výzkumu byla použita technika strukturovaného rozhovoru. Cílem výzkumu bylo analyzovat problematiku nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z pohledu zaměstnavatelů na Volarsku.

ABSTRACT

NECHUTNÁ, J. *Unemployment job seekers, who receive special care in finding new employment for Volary*. Czech Budejovice 2012th Thesis. University of South Bohemia in the Czech Budejovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Supervisor Mg. Lucie Maliňáková

Keywords: unemployment, the importance of labour, active employment policy, the categories of job seekers, who receive special care in the mediation of employment.

The work deals with the problem of unemployment of job seekers, who receive special care in finding new employment for Volary. In the theoretical section there is described the importance of the work for humans, active employment policy instruments, dealing with the problems of unemployment and the characteristics of each category of job seekers, who receive special care in the mediation of employment. The practical part is devoted to qualitative research. This research used a structured interview technique. The research objective was to analyze the issue of unemployment of job seekers, who receive special care in terms of recruitment services to employers Volary.