

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Bc. Pavla Adamičková

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Pavla Adamičková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Název anglicky

Unemployment as a Social Problem

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení vlivu nezaměstnanosti na osoby ze znevýhodněných skupin. Dílčím cílem práce je posouzení možností politiky zaměstnanosti, konkrétně pro absolventy bez praxe a osoby ve věku 50+ a dále zjištění míry sociálních problémů, s nimiž se uvedené rizikové skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Na základě uvedených zjištění budou navržena opatření pro zlepšení přístupu k těmto osobám.

Metodika

Práce je členěna na dvě části, teoretickou a praktickou. První část vychází ze studia poznatků z odborné literatury zaměřené na téma politiky zaměstnanosti a důsledcích a příčin nezaměstnanosti. Dále budou využity zveřejněné výroční zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí, metodické materiály nacházející se na Integrovaném portálu MPSV a další volně přístupné statistické ročenky či výzkumné studie. Praktickou část tvoří analýza možností eliminace nezaměstnaných osob vybraných rizikových skupin na základě podkladů o realizovaných opatřeních v Královéhradeckém kraji. Tato část bude zpracována na základě podkladů poskytnutých pracovníky úřadů na základě řízených rozhovorů se členy pracovní skupiny pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a referátu projektů z Evropského sociálního fondu.

Harmonogram práce:

Březen 2018 – stručný obsah teoretické části práce.

Květen 2018 – zpracování teoretické části, harmonogram terénního šetření.

Červenec 2018 – vlastní terénní šetření.

Prosinec 2018 – zpracování empirické části v první verzi.

Duben 2019 – odevzdání kompletní DP se zpracovanými připomínkami.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

absolventi, nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, projekty pro nezaměstnané, rekvalifikace, rizikové skupiny, sociální dopady nezaměstnanosti, sociální vyloučení, trh práce, úřad práce

Doporučené zdroje informací

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

ČADIL, J. *Regionální ekonomie : teorie a aplikace*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-191-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, R. *Ekonomie, 5. vydání : sbírka řešených otázek a příkladů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-333-5.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému: (původní, rozšířená verze)*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.

HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

KAHOUN, V. *Sociální zabezpečení : vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2010. ISBN 978-80-7387-346-2.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

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

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 26. 3. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost jako sociální problém" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 3. 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc., za cenné rady při vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří se podílejí na realizaci projektů a aktivit na podporu zaměstnanosti a díky jejich poznatkům tato práce mohla vzniknout.

Nezaměstnanost jako sociální problém

Abstrakt

Hlavním tématem diplomové práce je nezaměstnanost a její dopady na vybrané skupiny nezaměstnaných. Přestože je nyní situace na pracovním trhu s předchozími lety příznivější, představuje nezaměstnanost stále aktuální problém, který negativně působí nejen na samotného nezaměstnaného, ale i na jeho rodinu a celou společnost. Cílem úvodní části práce je poskytnout teoretická východiska problematiky nezaměstnanosti, její typy a důsledky, jako i pohled na státní politiku zaměstnanosti a její cíle. Podstatu praktické části tvoří průzkum a analýza dopadů nezaměstnanosti na absolventy a mladé lidi do třiceti let, ženy na mateřské dovolené a osoby starší padesáti let. Výsledky hodnotí opatření realizovaná v rámci zvyšování zaměstnanosti těchto rizikových věkových skupin a zjišťuje jejich přínos, ale i překážky, které omezují nezaměstnaného uplatnit se na pracovním trhu, a to jak z pohledu samotných účastníků či absolventů projektů, tak prostřednictvím názorů od odborných pracovníků projektů.

Klíčová slova: absolventi, nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, projekty pro nezaměstnané, rekvalifikace, rizikové skupiny, sociální dopady nezaměstnanosti, sociální vyloučení, trh práce, úřad práce.

Unemployment as a Social Problem

Abstract

The main theme of the diploma thesis is unemployment and its effects on selected groups of the unemployed. Although it is now the situation on the labour market more favourable, with previous years, the unemployment rate still represents the current problem that negatively affects not only the unemployed person himself, but also his family and society as a whole. The aim of the introductory part of the job is to provide the theoretical background of the issues of unemployment, its types and consequences, as well as the view of the national employment policy and its objectives. The essence of the practical part consists of a survey and analysis of the impact of unemployment on graduates and young people under 30 years of age, women on maternity leave and people older than 50 years. The results evaluate the measures implemented in the context of increasing employment of these high-risk age groups to make their contribution, but also the obstacles that limit the exercise of the unemployed to the labour market, both from the perspective of participants or alumni projects, as well as through feedback from the professional staff of the projects.

Keywords: graduates, labor market, labor office, projects for the unemployed, retraining, risk groups, social exclusion, social impacts of unemployment, unemployment support, unemployment.

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
2.2.1 Metody průzkumu	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Státní politika zaměstnanosti.....	15
3.1.1 Funkce a nástroje politiky zaměstnanosti	16
3.1.2 Aktéři politiky zaměstnanosti	18
3.1.3 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti.....	19
3.1.4 Aktivní politika zaměstnanosti	21
3.1.5 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
3.2 Typy a druhy nezaměstnanosti.....	24
3.2.1 Podle příčiny	25
3.2.2 Podle přístupu	27
3.2.3 Podle délky trvání	28
3.3 Rizikové skupiny osob na trhu práce	29
3.3.1 Starší lidé	29
3.3.2 Ženy	30
3.3.3 Mladí lidé.....	30
3.4 Důsledky nezaměstnanosti	32
3.4.1 Sociální důsledky.....	34
3.4.2 Dopady nezaměstnanosti na rodinu	36
4 Vlastní práce	39
4.1 Zdůvodnění výběru tématu	39
4.1.1 Cíl výzkumného šetření	40
4.1.2 Stanovení hypotéz průzkumu.....	40
4.1.3 Výběr cílových skupin	40
4.2 Výsledky průzkumu	42
4.2.1 Opatření v oblasti služeb zaměstnanosti pro znevýhodněné osoby.....	42
4.2.2 Shrnutí.....	46
4.2.3 Dotazníkové šetření	47
4.2.4 Shrnutí.....	56
4.3 Výsledky a doporučení.....	57
4.3.1 Doporučení.....	61

5 Závěr.....	63
6 Seznam použitých zdrojů	66
7 Přílohy	68

Seznam tabulek

Tabulka 1 Struktura nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Královéhradeckém kraji	41
Tabulka 2 Struktura starších nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji	41
Tabulka 3 Struktura nezaměstnaných osob pečujících o děti do 15 let v Královéhradeckém kraji.....	42
Tabulka 4 Složení respondentů	48
Tabulka 5 Množství volného času v souvislosti s nezaměstnaností	53
Tabulka 6 Celkové přínosy absolvovaných opatření pro účastníky	54
Tabulka 7 Nejčastější překážky při hledání zaměstnání	55

Seznam grafů

Graf 1 Složení respondentů podle pohlaví.....	48
Graf 2 Složení respondentů ve vztahu k zaměstnání	49
Graf 3 Složení respondentů podle věku	50
Graf 4 Vzdělanostní struktura respondentů	51
Graf 5 Složení respondentů podle počtu dětí.....	51
Graf 6 Počet respondentů z jednotlivých cílových skupin	52
Graf 7 Složení respondentů podle hlavního zdroje finančních prostředků.....	53
Graf 8 Četnost zjištěných překážek při hledání zaměstnání	56

1 Úvod

Nezaměstnanost v České republice byla v roce 2018 nejnižší od roku 1996. Přestože by se dalo říci, že dnešní doba nezaměstnanosti nepřeje, nic to nemění na dosavadních trendech na trhu práce. Každoročně lze sledovat, že například na začátku léta dochází k mírnému nárůstu nezaměstnanosti. Tato skutečnost ale představuje jen krátkodobou sezónní záležitost spojenou s příchodem absolventů na trh práce. Obdobně je tomu na začátku zimy, kdy také dochází k růstu nezaměstnanosti. To končí období sezónních prací a někteří ze sezónních pracovníků takto na úradech práce přečkávají zimu. Nově přetrvávajícím trendem je ale růst počtu volných pracovních míst, kdy nyní na jedno volné místo v průměru připadá méně než jeden člověk bez práce. Pokud vezmeme v úvahu pouze lidi bez zaměstnání, kteří si práci aktivně hledají a jsou do ní ochotni či schopni nastoupit téměř okamžitě, připadá dokonce jeden nezaměstnaný na dvě volná místa. Na trhu práce je největší poptávka po montážních dělnících, pomocných dělnících ve výrobě, stavebnictví, ale chybí zejména různí řemeslníci, řidiči, pracovníci obsluhy a další pomocný personál v hotelnictví, administrativě a průmyslu. Situace na trhu práce se tak stává čím dál napjatější, což se projevuje rychlejším růstem mezd. Jedním z dílčích řešení, které firmy v současné době používají, je totiž tzv. přetahování zaměstnanců. Možností je rovněž pracovní migrace nebo oslovování penzistů či žen v domácnosti částečnými pracovními úvazky. Pro firmy se stal nedostatek zaměstnanců jednou z hlavních překážek pro další růst.

V této současné situaci se potom může jevit zcela nepředstavitelné, že vůbec nějací nezaměstnaní ještě jsou. Jsou to lidé jiných profesí či bez kvalifikace nebo s jiným omezením. Avšak stále častěji jsou to také lidé, kteří mají jen minimální pracovní návyky a pracovat vůbec nechtějí. Tyto nezaměstnané se stát prostřednictvím úřadů práce a za pomoci různých programů snaží k aspoň základním pracovním návykům dovést, dalším pomáhá s rekvalifikací nebo nalézt takové zaměstnání, ve kterém jejich hendikep nebude na překážku. Být nezaměstnaným totiž není vůbec jednoduché, ať už se jedná o téměř dospělého jedince či člověka po padesátce. Nezaměstnanost znamená problém, jak ekonomický, tak sociální.

Téma diplomové práce se týká toho druhého problému, a je zaměřeno především na problémy osob, které jsou více ohroženy nezaměstnaností. Jsou jimi skupiny mladých nezaměstnaných bez praxe, osob pečující o děti do 15 let a osob, kteří již překročili

padesátku. Teoretická část přináší rozbor státní politiky zaměstnanosti, její funkce, aktéry a hlavní cíle. Dále jsou v této části uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně aktuálních opatření přijatých na základě Strategie 2020, které se dotýkají zejména znevýhodněných skupin osob na trhu práce, jichž se změny na trhu práce dotýkají nejvýrazněji a specifické bariéry jim potom často brání v zahájení nebo pokračování ekonomické aktivity. Praktická část diplomové práce hodnotí opatření realizovaná v rámci zvyšování zaměstnanosti těchto rizikových věkových skupin a zjišťuje jejich přínos, ale i překážky, které omezují nezaměstnaného uplatnit se na pracovním trhu, a to jak z pohledu samotných účastníků či absolventů projektů, tak prostřednictvím názorů od odborných pracovníků projektů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení vlivu nezaměstnanosti na osoby ze znevýhodněných skupin. Dílčím cílem práce je posouzení možností politiky zaměstnanosti, konkrétně pro absolventy bez praxe a osoby nad 50 let a dále zjištění míry sociálních problémů, s nimiž se uvedené rizikové skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Na základě uvedených zjištění budou navržena opatření pro zlepšení přístupu k těmto osobám.

Cílem praktické části je zhodnocení možností eliminace nezaměstnanosti pro osoby vybraných rizikových skupin, a to na základě podkladů o realizovaných opatřeních v Královéhradeckém kraji. V prvním kroku budou popsány aktivity a jejich přínosy pro nezaměstnané v Královéhradeckém kraji. Tato část bude zpracována na základě podkladů poskytnutých pracovníky úřadů na základě řízených rozhovorů se členy pracovní skupiny pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a referátů projektů Evropského sociálního fondu. Na základě uvedených zjištění budou identifikovány bariéry, které brání osobám z těchto skupin ke vstupu či návratu na pracovní trh. Cílem je zmapovat osobní zkušenosti osob účastnících se projektů na podporu zvýšení zaměstnanosti realizovaných na úřadech práce. V dílčím cíli bude rozšířena skupina absolventů o mladé lidi do 30 let a dále o osoby pečující o děti do 15 let, které jsou bez práce. V dalším kroku praktické části bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na zjištění problémů, s nimiž se uvedené skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Průzkum je zaměřen do několika oblastí. Konkrétně se zabývá přínosem absolvovaných aktivit a opatření na podporu nezaměstnanosti, dále využitím volného času a identifikací překážek, které omezují nezaměstnaného uplatnit se na pracovním trhu.

2.2 Metodika

Práce je členěna na dvě části, teoretickou a praktickou. První část vychází ze studia poznatků z odborné literatury zaměřené na téma politiky zaměstnanosti a důsledcích a příčin nezaměstnanosti. Dále budou využity zveřejněné výroční zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí, metodické materiály nacházející se na Integrovaném portálu MPSV a další volně přístupné statistické ročenky či výzkumné studie. V rámci teoreticko-

metodologické části budou zmapovány dostupné informační zdroje týkající se politiky zaměstnanosti a další teoretické poznatky budou čerpány z odborné literatury zabývající se pracovním trhem. Práce si neklade za cíl navrhnout nové směry politiky zaměstnanosti ani jiná opatření. Jde spíše o vytvoření přehledu vymezení samotné úlohy politiky zaměstnanosti, zjištění jejich funkcí a aktivit. Rovněž o zaměření cílových skupin a aktérů, kteří se politikou zaměstnanosti zabývají a jejich cílů. Podrobně je rozebrána problematika aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Přínosem je vytvoření aktuálního přehledu o jednotlivých nástrojích a jejich podmínkách.

Praktickou část tvoří analýza možností eliminace nezaměstnaných osob vybraných rizikových skupin na základě podkladů o realizovaných opatřeních v Královéhradeckém kraji. Tato část bude zpracována na základě podkladů poskytnutých pracovníky úřadů na základě řízených rozhovorů se členy pracovní skupiny pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a referátů projektů z Evropského sociálního fondu. Důležitou součástí práce bude tvořit terénní zjišťování mezi osobami, jež budou účastny při realizaci vybraných aktivit na podporu zaměstnanosti.

2.2.1 Metody průzkumu

Terénní šetření bude realizováno na třech pracovištích Úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Při kvalitativním výzkumu bude použita metoda hloubkových polostrukturovaných rozhovorů, které budou nejprve nahrány a poté zaznamenány do písemné podoby. Rozhovory budou probíhat v období od září do prosince 2018. Respondenti výzkumného šetření budou vybráni ze zaměstnanců na úřadech práce, a to z pozic odborných pracovníků projektů. Do průzkumu budou zařazeny osoby, které budou ochotny vyhovět žádosti o poskytnutí rozhovoru, a které budou zároveň nápomocné při realizaci dotazníkového šetření.

Zároveň vedle kvalitativních rozhovorů bude také realizováno dotazníkové šetření, jehož cílem bude zjistit subjektivní názory osob, které se účastnily některého z realizovaných projektů. Budou osloveni účastníci některého ze vzdělávacích programů, přičemž data pro realizaci průzkumu budou získána v rámci kvantitativní metody, konkrétně prostřednictvím vyplněním dotazníků. Tato forma bude zvolena pro svou rychlou proveditelnost a získání přesných numerických dat. Průběh dotazníkové šetření bude zcela anonymní a zcela nezávislé na osobnosti výzkumníka. V rámci dotazování

respondentů budou zjišťovány kromě sociodemografických údajů, zejména subjektivní názory a postoje respondentů. V dotazníku budou použity uzavřené otázky, přičemž respondenti budou mít možnost zvolit mezi dvěma nebo více možnými odpověďmi. Avšak zároveň budou požádáni o volbu vždy pouze jedné odpovědi, kterou bude možné označit křížkem. Pro zajištění adekvátních výsledků budou respondenti informováni o účelu průzkumu.

3 Teoretická východiska

3.1 Státní politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění náleží jednoznačně k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jednotlivců a ve své podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. K zajištění možností pracovního uplatnění se ve vyspělých tržních ekonomikách neprosazují pouze tržní mechanismy, ale státy realizují různé aktivity na trhu práce, které se obecně označují jako politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je propojena s hospodářskou a regionální politikou a úzce souvisí s dalšími obory sociální politiky.¹ Jedná se o soubor opatření, kterými se stát snaží o udržení rovnováhy na trhu práce a o omezení nezaměstnanosti a s ní souvisejících negativních aspektů vedoucích k sociálnímu vyloučení jednotlivců, zdravotním následkům vyplývajícím z dlouhodobé nezaměstnanosti, narušení rodinných vztahů nebo sociální izolaci.² Náklady vznikající z těchto následků nesou nejen nezaměstnaní, ale společnost jako celek, protože se musí vydávat více veřejných zdrojů, aby se jim čelilo.³ Náhlá a neočekávaná ztráta práce představuje do života lidí velký zásah a je dokonce pokládána za nejvíce traumatizující existenciální zážitek.⁴ Na druhé straně se najde řada nezaměstnaných, kteří se na tuto situaci dokáží velmi dobře adaptovat a přizpůsobit své ekonomické chování, které je spojeno s daňovými úniky a neplacením zákonných odvodů na zdravotní péči a sociální zabezpečení.⁵

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, která jsou výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V České republice oblast státní politiky zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu či poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce.⁶ V posledních letech je tato politika stále

¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 323.

² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2002, s. 82.

³ JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 2013, s. 121.

⁴ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 126.

⁵ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 2008, s. 21.

⁶ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2007, s. 71.

více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci Evropské unie, například v souvislosti s cíli Lisabonské strategie nebo nyní již podle strategie Evropa 2020. Při plánování a realizaci opatření na podporu zvýšení zaměstnanosti je však stále diskutabilní výše nákladů, která tato opatření stojí. Stejně jako jinde ve světě je i v České republice zdůrazňována naléhavost efektivního vynakládání všech těchto prostředků. Prioritu mají aktivní opatření politiky zaměstnanosti, ale především jejich cílené zaměření, která by měla vést k vytváření nových pracovních míst, adaptabilitě a flexibilitě před spoléháním se na záchrannou sociální síť. Opatření na podporu zaměstnanosti jsou zaměřena především na odstraňování bariér vstupu na trh či na podporu motivace ke vstupu do zaměstnání.⁷

Státní politiku zaměstnanosti institucionálně zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou a jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti a dále hospodářsko-politických opatření, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad.⁸

3.1.1 Funkce a nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti plní čtyři základní funkce. Za prvé podporuje kvalifikační a rekvalifikační funkci, která spočívá v přípravě pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Dále podporuje vytváření nových pracovních míst díky schopnosti aktivního ovlivnění trhu práce s cílem zvýšit jeho absorpční schopnost. Politika zaměstnanosti poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům a začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů. Třetí funkcí je zprostředkovatelská funkce, kdy zabezpečuje prostřednictvím sítě specializovaných institucí poskytování zprostředkovatelských, informačních a poradenských služeb zaměstnanosti a rovněž podává různé informace o aktuální nabídce a poptávce na trhu práce. Čtvrtá její funkce spočívá v tom, že prostřednictvím paliativní funkce jsou zabezpečovány životní podmínky těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými,

⁷ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 330.

⁸ DVOŘÁKOVÁ, Z., SMRČKA, L. *Finanční vzdělávání pro střední školy*. 2011, s. 93.

a to formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.⁹ Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na následující aktivity:¹⁰

- *na rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci, která je při značné segmentaci trhu nezbytná;*
- *podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů;*
- *zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility, kdy politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů;*
- *podílí se na zabezpečování životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými prostřednictvím poskytování podpor v nezaměstnanosti.*

První tři aktivity politiky zaměstnanosti směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají souhrnně označovány aktivní politikou zaměstnanosti. Aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaného jsou označovány pasivní politikou zaměstnanosti a pro stát představují velkou finanční zátěž. Mají podobu podpor v nezaměstnanosti a dávek sociální pomoci.¹¹ Pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány čtyři typy nástrojů. Jedná se o veřejné výdaje ze státního rozpočtu určené na zvyšování zaměstnanosti, daňovou politiku, která má vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a stimulaci k práci formou daňových úlev, regulační opatření směřující k ochraně vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti a legislativní opatření vymezující práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce.¹²

⁹ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1995, s. 66.

¹⁰ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 230-331.

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 131.

¹² HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 2008, s. 33.

3.1.2 Aktéři politiky zaměstnanosti

Cílovou skupinu politiky zaměstnanosti představuje veškeré obyvatelstvo v ekonomicky aktivním věku spolu s dětmi a mládeží, která se teprve na svoji práci připravuje. Vymezení se ovšem může lišit podle toho, od jakého věku je možné osoby zaměstnávat.¹³ Děti mladší 15 let nebo starší, pokud nemají ukončenou povinnou školní docházku až do doby jejího ukončení, mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, jen pokud je přiměřená jeho věku a nebrání jeho dalšímu vzdělávání.¹⁴ Dále podle toho, od kdy vzniká nárok na odchod do důchodu. V České republice v současné době existuje věková hranice 67 let odchodu do důchodu, která se však liší od narození posuzovaného.¹⁵

Hlavním aktérem politiky zaměstnanosti je stát, který upravuje podmínky pracovních smluv pracovním zákonodárstvím, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, které mají za cíl pomáhat lidem přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění, nebo jim finančně pomoci po dobu, kdy ho nemohou nalézt. Reguluje také pohyb pracovních sil přes hranice, a to podporou nebo naopak omezováním zaměstnávání občanů cizích států na svém území a vlastních občanů v zahraničí.¹⁶ Vzhledem k významu práce a pracovních vztahů pro jednotlivce i pro stát, má hlavní odpovědnost za rozvíjení politiky zaměstnanosti zejména ministerstvo práce a sociálních věcí. Velký vliv na celou oblast práce má ovšem i celková hospodářská politika vlády.

Politika zaměstnanosti je v České republice vytvářena státem, ale zároveň se na ní podílí i další aktéři jako jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. Hlavním představitelem je tak ministerstvo práce a sociálních věcí, které zabezpečuje politiku zaměstnanosti prostřednictvím svého útvaru Správy služeb zaměstnanosti a územních orgánů práce, tzn. úřadů práce, které přímo řídí. Významnými partnery vlády při formování a realizaci politiky zaměstnanosti jsou odbory a organizace zaměstnavatelů.¹⁷ Tito partneři ustavují tzv. tripartitní komise. V jejich rámci jsou projednávány zásadní otázky politiky zaměstnanosti, včetně strukturálních opatření

¹³ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1995, s. 64.

¹⁴ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 2009, s. 85.

¹⁵ KAHOUN, V. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2009, s. 227.

¹⁶ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1995, s. 64.

¹⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 75.

na podporu zaměstnaností, regulace trhu práce, mzdové politiky včetně úpravy podmínek pro soukromé podnikání.¹⁸ Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.¹⁹

Osobami, které hledají práci, jsou jednak zájemci o zaměstnání, ale především uchazeči o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti definuje uchazeče o zaměstnání jako fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a po splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.²⁰

3.1.3 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zabezpečování práva na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. K obecným cílům patří průběžné sledování a vyhodnocení situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, uplatňování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, nebo usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí. Prostřednictvím programových cílů vymezuje politika zaměstnanosti opatření, která mají působit preventivně před vznikem a zamezit růstu nezaměstnanosti. Úspěšnost politiky zaměstnanosti bývá posuzována podle výše míry nezaměstnanosti²¹ Mezi nejvýznamnější programové cíle politiky zaměstnanosti v ČR patří:²²

- *podporovat vznik pracovních míst, nabídku rekvalifikačních kurzů, zvýšit účinnost APZ;*
- *prohlubovat soulad mezi přípravou pracovní síly a potřebami trhu práce,*
- *zvýšit motivaci k práci;*

¹⁸ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1995, s. 66.

¹⁹ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2007, s. 72.

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²¹ POTŮČEK, M., *Sociální politika*. 1995, s. 63.

²² HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 2008, s. 29.

- *zvýšit geografickou a profesní mobilitu obyvatel;*
- *zvýšit adaptabilitu pracovních sil a pružnost trhu práce;*
- *přiměřeně chránit domácí trh práce proti nekalé konkurenci;*
- *organizačně, finančně a institucionálně reformovat služby trhu práce;*
- *usilovat o odstranění všech forem diskriminace na trhu práce;*
- *sladit národní politiku práce s koordinovanou politikou zaměstnanosti EU;*
- *vytvořit programové a organizační předpoklady pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.*

Vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 vstoupila Česká republika do nové etapy a začala využívat příležitostí, které s sebou členství v EU přináší. Česká republika přijala základní principy Evropské strategie zaměstnanosti, která byla započata již podpisem Amsterodamské smlouvy v roce 1997 a dál pokračovala programy na podporu konkurenceschopnosti a snížení nezaměstnanosti, např. Bílou knihou z roku 1993. Tato strategie není založena na právně závazných normách platných v celé EU, ale na společně dohodnutých cílech, spolupráci a výměně zkušeností mezi jednotlivými státy. Růst zaměstnanosti je v Evropské unii jedním z řešení naléhavých problémů demografického stárnutí Evropy a jeho dopad do systémů sociální ochrany, ale i hlavním způsobem, jak předcházet chudobě a sociálnímu vyloučení jejích obyvatel.²³

Navzdory světové finanční krizi, která zasáhla Evropu během roku 2008, se nově přijatá opatření EU týkající se politik zaměstnanosti členský států příliš neliší od opatření stanovených roku 2005. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, kterou přijala v roce 2010 Evropská komise a která navazuje na Lisabonskou strategii, nově iniciuje program, kterým podporuje vznik nových dovedností a pracovních míst. Cílem tohoto programu je vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce se záměrem zvýšit zaměstnanost. Znamená to zlepšit postavení občanů pomocí získávání nových dovedností, jež umožní lépe se přizpůsobit se novým podmínkám a případným posunům profesní dráhy. Tímto opatřením by mělo dojít ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení produktivity práce.²⁴ V souladu s touto Strategii si členské země stanovily národní cíle

²³ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 26-29.

²⁴ EK.2010. *Strategie Evropa 2020*. [online]. [cit. 2018-07-05]. Dostupné z [www: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm).

s ohledem na svá hospodářská a sociální specifika. V oblasti zaměstnanosti vláda schválila národní dílčí cíle, které chce dosáhnout do roku 2020:²⁵

- celková míry zaměstnanosti ve výši 75 %;
- míry zaměstnanosti žen: 65 %;
- míry zaměstnanosti starších pracovníků: 55 %;
- „snížení míry nezaměstnanosti mladých osob“ (15-24 let): snížení o třetinu oproti roku 2010;
- „snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací“: snížení o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010;
- snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti r. 2005: 30 %;
- zvýšení produktivity práce oproti r. 2010: 20 %.

3.1.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přispívají v České republice ke snižování nezaměstnanosti nebo zvýšení zaměstnanosti v regionech, a to zejména problémových skupin uchazečů o zaměstnání. Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, a to i v případě specifických odlišností jednotlivých zemí, že se snižuje preference příjmové ochrany nezaměstnaných, a naopak se zvyšuje důraz na investování do lidí především do jejich schopností. Výrazné pozornosti se tak dostává podpoře ze strany nabídky práce a zhodnocování pracovní síly pomocí vzdělávání, rekvalifikace, doškolování a pracovních výcviků, přičemž součástí je i podpora motivace ke vstupu do zaměstnání a setrvání v něm.²⁶

Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti představuje aktivní politiku zaměstnanosti, jenž zabezpečuje ministerstvo a úřady práce spolupracující při její realizaci podle situace na trhu práce i s dalšími subjekty.²⁷ Především však úřady práce zabezpečují služby zaměstnanosti, které plní tři základní úkoly, kterými jsou poskytování poradenství, zprostředkovávání zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Cílem národních plánů zaměstnanosti je zlepšit efektivnost trhu práce

²⁵ Vláda ČR. 2010. *Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020*. [online]. [cit. 2018-07-05]. Dostupné z [www: http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/](http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/).

²⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 329.

²⁷ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 2009, s. 71.

a zvýšit úroveň zaměstnanosti, především těch, kteří jsou schopni pracovat, ale i na podporu skupin, které stojí zcela mimo trh práce a na rozvoj jejich lidského potenciálu.²⁸ Realizace aktivní politiky zaměstnanosti je zabezpečována prostřednictvím nástrojů, které zahrnují zejména:²⁹

- *rekvalifikace podle § 108–110;*
- *investiční pobídky podle § 111;*
- *veřejně prospěšné práce podle § 112;*
- *společensky účelná pracovní místa podle § 113;*
- *příspěvek na zapracování podle § 116;*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program podle § 117.*

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti zahrnují rovněž:³⁰

- *poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78;*
- *sdílené zprostředkování zaměstnání podle § 119a;*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).*

Aktivní politika zaměstnanosti České republiky je financována z prostředků státního rozpočtu, kdy lze z těchto prostředků rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.³¹ V současné době je kladen stále větší důraz na aktivní přístup a opatření při realizaci politiky zaměstnanosti. Rozsáhlejší podpora aktivní politiky zaměstnanosti by se pak při její správné aplikaci měla projevit nižší potřebou vynakládaných prostředků

²⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 75-76.

²⁹ Tamtéž, s. 72.

³⁰ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 2009, s. 72.

³¹ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 2008, s. 50.

na pasivní politiku zaměstnanosti. Stále však z celkových nákladů politiky zaměstnanosti připadá přibližně méně než jedna třetina na náklady aktivní politiky zaměstnanosti. Podle údajů Ministerstva financí bylo v roce 2017 vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti 4 634 444 tis. Kč, což je přibližně jedna čtvrtina z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti.³² Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v členění podle regionů v letech 2009–2017 je uveden v Příloze A.

3.1.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní formy politiky zaměstnanosti mají podobu **systému pojištění v nezaměstnanosti**, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané, **systému státní pomoci v nezaměstnanosti**, zahrnuté do systému dávek sociální pomoci.³³ Uchazečům o zaměstnání, kteří nemohou najít práci, je poskytován příspěvek v nezaměstnanosti. Tento příspěvek je odvozen od výše posledního výdělku. Pasivní politika zaměstnanosti věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce tím, že nezaměstnaným je poskytována podpora, pokud o ni požádali úřad práce, u kterého jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.³⁴

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a jejich výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Dávky sociální pomoci jsou vázány na tzv. sociální potřebnost, jejich výše nezávisí na dřívějším výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu, doba poskytování bývá rovněž omezená. Podpory v nezaměstnanosti pomáhají pracovníkům, kteří ztratili pracovní místo, překlenout toto období a vyhledat si nové místo. Podpora umožňuje nepřijmout hned první nabídku a najít si takové pracovní místo, které umožní pracovníkovi co nejlépe využít svých schopností a co nejlépe naplnit své představy. Na druhé straně podpory v nezaměstnanosti zvyšují počty nezaměstnaných. Protože tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti, snižují úsilí pracovníků vyhledat si nové pracovní místo. S podporou mohou pracovníci odmítat

³² Informační systém Ministerstva financí. *Monitor státní pokladny*. [online]. [cit. 2018-07-13]. Dostupné z [www: https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet](https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet).

³³ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 131.

³⁴ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2007, s. 81.

nabídky, které se jim nezdají být dost dobré, a domnívat se, že přijdou ještě lepší nabídky.³⁵

Ztráta zaměstnání neznamena pouze ztrátu statusu spojeného obecně s faktem mít nebo být zaměstnán, ale znamená také přijmout nový status nezaměstnaného spojený s určitými nepříjemnými povinnostmi. Na druhé straně se najde řada nezaměstnaných, kteří se na tuto situaci dokáží velmi dobře adaptovat a přizpůsobit nejen své ekonomické chování. Často se z nich stávají dlouhodobě nezaměstnaní.³⁶ Podíl dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nemají práci déle než jeden rok, na celkové nezaměstnanosti byl na konci roku 2017 v rámci EU 44,5 %. Ve většině zemí se meziročně snížil. V České republice poklesl o 7,8 p. b. na 31,4 %. Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem zejména v Moravskoslezském, Ústeckém, ale i Karlovarském kraji.³⁷

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí zahrnuje mimo jiné řízení úřadů práce a vedení pro účely zaměstnanosti centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a také evidenci o volných pracovních místech. Evidence vychází přitom z údajů úřadů práce, které kromě zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, ale v roli pasivní politiky jsou především zprostředkovateli výplat podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci.³⁸ Podpory v nezaměstnanosti tvoří největší část výdajů státní politiky zaměstnanosti. Podle údajů Ministerstva financí činily výdaje ze státního rozpočtu související s výplatou podpor v nezaměstnanosti v roce 2017 celkem 7 853 520 tis. Kč a tvořily bezmála polovinu všech výdajů na státní politiku zaměstnanosti.³⁹

3.2 Typy a druhy nezaměstnanosti

K poznání problémů spojených s nezaměstnaností stejně jako k poznání přístupů k jejich řešení napomáhá identifikace typů nezaměstnanosti. V našich podmínkách se na celkové nezaměstnanosti podílí většina typů nezaměstnanosti od frikční

³⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 133.

³⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2002, s. 83.

³⁷ ČSÚ. *V Česku klesá i dlouhodobá nezaměstnanost*. [online]. [cit.2018-07-10]. Dostupné z [www:
 https://www.czso.cz/csu/czso/v-cesku-klesa-i-dlouhodobá-nezamestnanost](http://www.czso.cz/csu/czso/v-cesku-klesa-i-dlouhodobá-nezamestnanost).

³⁸ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 2009, s. 15.

³⁹ Informační systém Ministerstva financí. *Monitor státní pokladny*. [online]. [cit. 2018-07-13]. Dostupné z [www:
 www: https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet](http://www:
 www: https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet).

nezaměstnanosti, strukturální, která postihuje jednotlivá odvětví, až po cyklickou nezaměstnanost, která souvisí s krátkodobými výkyvy a zasahuje do celého hospodářství.⁴⁰ Nezaměstnanost lze dělit podle různých hledisek. Nejčastěji je uváděno dělení podle příčiny jejího vzniku, lze ji však dělit také podle přístupu nezaměstnaných nebo podle délky jejího trvání.⁴¹

3.2.1 Podle příčiny

Příčiny nezaměstnanosti lze chápat jako okolnosti, které v minulosti vedly k tomu, že se lidé stali nezaměstnanými, ale také jako okolnosti, které v době nezaměstnanosti brání pracovnímu uplatnění.⁴² Kromě podmínek na trhu práce ovlivňují situaci nezaměstnaných také jejich osobní charakteristiky nebo jejich rodinný stav. Zvládnout situaci ztráty zaměstnání je velmi individuální a je podmíněno vícero faktory. Je to zejména odolnost konkrétního člověka na psychickou zátěž, důležitý je také věk nezaměstnaného, významným faktorem je pohlaví a s ním spojené sociální stereotypy, rozhodující úlohu má dosažená kvalifikace, svůj význam mají samozřejmě i finanční možnosti nezaměstnaného a v období ztráty zaměstnání je nezanedbatelným protektivním faktorem smysluplná osobní aktivita ve volném čase.⁴³

Ekonomická teorie rozeznává tři typy nezaměstnanosti podle příčin jejího vzniku, a to nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. **Frikční** nezaměstnanost se na trhu práce vyskytuje v každém okamžiku. Vzniká vlivem nepřetržitých změn v ekonomice s důsledkem měnících se požadavků na množství a kvalifikaci pracovních sil i na jejich alokaci. Bývá rovněž označována jako normální nezaměstnanost. Vzniká na základě pohybu pracovní síly, přechodu lidí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Běžně dochází k přesunu pracovníků, buď z vlastních potřeb, nebo potřeb ekonomického vývoje. Téměř vždy existuje určitý počet osob, kteří jsou nezaměstnaní, protože ztratili práci na základě propouštění nebo protože dobrovolně opustili svoji předchozí práci a hledají nové zaměstnání s lepšími podmínkami. Na trh práce také postupně přicházejí nové pracovní síly, které jsou do doby, než naleznou

⁴⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 84.

⁴¹ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2011, s. 280.

⁴² HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 2008, s. 67.

⁴³ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 2008, s. 64.

vhodné zaměstnání, nezaměstnanými.⁴⁴ Frikční nezaměstnanost souvisí s přirozenou dynamikou trhu práce, kdy se typicky jedná o přechody mezi jednotlivými zaměstnáními. Jde o typ tzv. dobrovolné nezaměstnanosti, jenž má přechodný charakter.⁴⁵ K frikční nezaměstnanosti bude docházet vždy a nelze ji hodnotit jako negativní jev, a to ani z pohledu zatížení státního rozpočtu, neboť k němu buď vůbec nedochází, nebo je velmi krátkodobé. Důvodem je racionální chování pracovníků, případně aktuální situace na trhu práce.⁴⁶

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, když existuje individuální nerovnováha na jednotlivých trzích práce, tj. v jednotlivých sektorech, regionech nebo skupinách obyvatelstva. Může tak docházet k nedobrovolné nezaměstnanosti, přestože je celkový trh práce v rovnováze. Příčinou tohoto druhu nezaměstnanosti jsou strukturální změny v ekonomice plynoucí z vývoje, které jsou způsobeny např. změnou preferencí nebo potřeb spotřebitele. Tyto změny následně vedou k diferenciaci výroby nebo v určitých odvětvích k útlumu výroby. Pro tento druh nezaměstnanosti je typický nízký počet volných míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad vzniká, protože poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá. Příčiny této nezaměstnanosti jsou způsobeny zejména změnami v technologiích, zaváděním moderní techniky, automatizací, dále rostoucí nabídkou pracovních sil způsobenou politickými nebo ekonomickými důvody.⁴⁷ Strukturální nezaměstnanost tak souvisí zejména s ekonomickou a kvalifikační strukturou. Pokud jde o nezaměstnanost krátkodobou, je považována za dobrovolnou.⁴⁸ Nesmí se ovšem změnit v nezaměstnanost dlouhodobou. Tento typ nezaměstnanosti již pochopitelně má negativní důsledky pro společnost, která může v extrémním případě přejít v trvalou a poměrně obtížně řešitelnou. Při řešení důsledků strukturální nezaměstnanosti hraje důležitou roli zejména aktivní politika zaměstnanosti ve smyslu podpory rekvalifikací a dalšího vzdělávání dotčených skupin, protože nezaměstnanost postihuje ve větší míře méně kvalifikované pracovníky, zatímco nejnižší míra bývá u pracovníků s vysokoškolským vzděláním.⁴⁹

⁴⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2011, s. 323-324.

⁴⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 335.

⁴⁶ ČADIL, J. *Regionální ekonomie: teorie a aplikace*. 2010, s. 104.

⁴⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 30.

⁴⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 83.

⁴⁹ Tamtéž, s. 83-84.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s fázemi hospodářského cyklu. V recesi v důsledku zpomalení ekonomiky a poklesu celkové poptávky, a tudíž i produkce, dochází k propouštění pracovníků firmami, a tím k růstu nezaměstnanosti. Propuštění pracovníci v jednom odvětví nemohou najít zaměstnání v jiném odvětví, protože nezaměstnanost postihuje téměř všechna odvětví. Lze ji chápat jako důsledek nízké úrovně agregátní poptávky v prostředí se strnulými mzdami a cenami, kde ekonomika následkem hospodářského poklesu nemůže zajistit zaměstnání pro všechny pracovní síly. Poptávka po práci je nízká a lze ji tedy právem označit za problematickou, neboť zvyšuje nezaměstnanost ve všech oblastech ekonomiky a zároveň snižuje celkové výdaje v ekonomice. Trvá zpravidla výrazně déle a je hlavní příčinou nezaměstnanosti nedobrovolné.⁵⁰

Zvláštní druh nezaměstnanosti představuje **sezónní** nezaměstnanost. Příčinou jejího vzniku je střídání časového cyklu, které způsobuje její kolísání. Je způsobena charakterem práce v odvětví, kde je produkce závislá na počasí a v důsledku toho i v navazujících zpracovatelských odvětvích. Vzniká v důsledku pravidelných výkyvů poptávky po práci v odvětvích, kde produkce závisí na počasí a ročním období, například v zemědělství, lesnictví, rybolovu, stavebnictví, ale postihuje také služby, především ty, které jsou spojené s turistikou.⁵¹

3.2.2 Podle přístupu

Na základě přístupu nezaměstnaných lze rozlišovat nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou, tedy zda jsou osoby nezaměstnané dobrovolně nebo nedobrovolně.⁵² Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo není ochoten přijmout pracovní místo, které není placeno podle jeho představ či jemu jinak nevyhovuje. Pokud nenajde práci odpovídající svým představám, dává raději přednost životu ze sociálních dávek.⁵³

Dobrovolná nezaměstnanost se týká těch nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci a neměli by problém s jejím nalezením, ale nejsou ochotni pracovat za nabízenou mzdu. Pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem anebo nechtějí pracovat vůbec, protože upřednostňují volný čas, žijí z charit a podpora nebo takový

⁵⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 84-86.

⁵¹ DVOŘÁKOVÁ, Z., SMRČKA, L. *Finanční vzdělávání pro střední školy*. 2011, s. 91.

⁵² HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2011, s. 280.

⁵³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 85-86.

životní styl jim umožňují úspory, renty nebo jen občasný výdělek. Proto zůstávají raději dobrovolně nezaměstnaní. Lze o ní hovořit v souvislosti také s lidmi, které nenajdeme v registrech úřadu práce, i když by o práci měli zájem. Patří k nim ženy v domácnosti, mladiství nebo osoby v předdůchodovém věku, kteří odešli do předčasných důchodů. Patří sem také osoby, které jsou zařazeny na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo se na ně vztahují jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky nejsou tyto osoby již dále vedeny jako nezaměstnaní, zároveň však nevykonávají řádné zaměstnání.⁵⁴

Oproti tomu **nedobrovolná** nezaměstnanost se týká těch nezaměstnaných, kteří hledají práci a jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, bohužel žádnou práci nemohou najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména osoby, jež mají nějaké překážky, ať už nedostatek praxe, špatnou kvalifikaci, vyšší věk či nějaký jiný hendikep.⁵⁵ Nedobrovolná nezaměstnanost na rozdíl od dobrovolné s výši zaměstnavatelem nabízené mzdy nesouvisí, protože pracovník je ochoten pracovat za mzdu tržní. K jejímu vzniku přispívá například zákonné stanovení minimální mzdy nebo aktivity odborů. Tyto jevy uměle zvyšují tržní mzdu a znemožňují tak zaměstnávat pracovníky za nižší mzdy, za které by byli ochotni pracovat.⁵⁶

3.2.3 Podle délky trvání

Podle délky trvání, po dobu, kdy je nezaměstnaný bez práce, lze rozlišovat nezaměstnanost na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. Členění nezaměstnanosti podle délky trvání má význam nejen z hlediska objektivitý příčin nebo specifikace závažnosti důsledků, ale zejména z hlediska volby účinných opatření při jejím řešení.⁵⁷

Krátkodobá nezaměstnanost je často vymezena hranicí, kdy nezaměstnanost nepřesahuje tři až šest měsíců. **Střednědobá** nezaměstnanost trvá od šesti měsíců do jednoho roku. A **dlouhodobě** nezaměstnanými jsou podle Mezinárodní organizace práce ti jedinci, kteří aktivně hledají práci déle než jeden rok.⁵⁸ Jednotliví autoři mívají ale

⁵⁴ VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měníci se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 2006, s. 95.

⁵⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 85-86.

⁵⁶ VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měníci se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 2006, s. 18.

⁵⁷ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 2008, s. 69.

⁵⁸ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 75.

různé názory na délku doby, po jejímž uplynutí je nezaměstnanost označována jako dlouhodobá. Proto je možné ji sledovat i diferencovat nejčastěji v rozsahu tří, šesti, dvanácti či dvaceti čtyř měsíců. Z hlediska existujících důsledků má nejvýraznější negativní vliv na osobnost nezaměstnaného, jeho rodinu, i celou společnost dlouhodobá nezaměstnanost.⁵⁹

3.3 Rizikové skupiny osob na trhu práce

Ke ztrátě zaměstnání nedochází jen u osob, které nemají nijak výrazně kladný vztah k práci či jim chybí pracovní návyky a někdy i schopnosti. Mnohem více bývají ohroženi nezaměstnaností zejména osoby ze skupin ekonomicky aktivních osob, jejichž postavení a šance na trhu práce je ohroženo dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností než u zbytku ekonomicky aktivní populace. Jde o znevýhodněné skupiny, které mají ztíženou možnost nalézt pracovní uplatnění.⁶⁰

- *osoby ve vyšším věku (50+);*
- *osoby s nízkým vzděláním (bez vyučení);*
- *osamělí rodiče;*
- *osoby se změněnou pracovní schopností;*
- *osoby vstupující poprvé na trh práce (absolventi).*

3.3.1 Starší lidé

Je zřejmé, že lidé, kteří se nacházejí ve vyšším věku, ale i teprve na prahu padesátky, prožívají ztrátu zaměstnání nejtěživěji. Tito nezaměstnaní tak prožívají pocit beznaděje, psychologický tlak, ztrátu jistoty a zejména pocit sebedůvěry. Přestože mají ve starším věku mnoho pracovních zkušeností, nechtějí je zaměstnavatelé často zaměstnat z důvodu jejich pevných pracovních návyků, které obvykle přešly až v negativní stereotypy. Většinou se také obtížněji a mnohem déle adaptují na nové pracovní podmínky včetně prostředí, či inovativních přístupů. Nevýhodou pro prosazení se na pracovním trhu je i větší riziko možného zhoršení zdravotního stavu.

⁵⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 67.

⁶⁰ MMR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu MPSV*. [online]. [cit. 2018-07-03]. Dostupné z [www: http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Dokumenty/](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Dokumenty/).

3.3.2 Ženy

Ženy představují z hlediska kontinuity pracovního nasazení rizikovější zaměstnance než muži.⁶¹ Jejich ztížené pracovní uplatnění je dáno jejich nízkou mobilitou a zatížeností starostmi o domácnost. Ženy, které pečují o malé děti, musí s nimi často zůstat doma, tudíž jejich pracovní absence snižují motivaci potenciálních zaměstnavatelů je zaměstnat, přestože prokazují určité schopnosti a dovednosti. Zaměstnanost žen je častým námětem diskusí po celém světě. „*V řadě vyspělých zemí se ukazuje cesta k řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.*“⁶² Je zapotřebí, aby tyto alternativy byly vstřícně zavedeny ve větší šíři, a aby tak měly ženy větší šanci uplatnit se na trhu práce a seberealizovat se jinde než v domácnosti.

3.3.3 Mladí lidé

Nejčastěji se jedná o absolventy středních a vysokých škol, kteří vstupují na trh práce nově za účelem nalezení svého prvního zaměstnání. Mladí lidé mají na trhu práce ztíženou situaci z důvodu většinou žádných pracovních zkušeností a pracovních návyků, které by jim pomohly lépe se orientovat na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů škol přináší riziko ke vzniku patologického chování. „*Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k vyřazování ze společnosti.*“⁶³ Je tedy žádoucí, aby tito mladí lidé efektivně využívali svůj volný čas a zároveň tak získávali větší šance uplatnění se na trhu práce. Pro ně je důležité, aby mohli i opakovaně absolvovat motivační programy podporované nejen úřady práce.

Zajištění rovného přístupu k zaměstnání pro všechny osoby je jednou z hlavních priorit státní politiky zaměstnanosti a zároveň jedním z hlavních pilířů jak politiky sociální, tak hospodářské. Jak vyplývá z výše uvedené identifikace některých rizikových skupin a podle aktuální situace trhu práce, jsou při zajištění rovného přístupu k zaměstnání identifikovány dvě následující skupiny zásadních problémů:⁶⁴

⁶¹ SIROVÁTKA, Tomáš et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 2006, s. 203.

⁶² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 113.

⁶³ Tamtéž, s. 110.

⁶⁴ MMR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu MPSV*. [online]. [cit. 2018-07-03]. Dostupné z [www: http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Dokumenty/](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Dokumenty/).

- *nedostatečná tvorba pracovních míst umožňující nalézt pracovní uplatnění všem osobám, které pracovat chtějí, a to včetně regionálních disparit mezi nabídkou a poptávkou po práci.*
- *ztížený přístup k zaměstnání pro nejvíce znevýhodněné osoby, kterými jsou starší osoby v předdůchodovém věku, mladí, osoby pečující o osobu blízkou zejména o dítě (resp. navracející se zpět na trh práce), osoby s nízkou kvalitací, osoby se zdravotním postižením a osoby s dalšími, zejména sociálními hendikepy.*

K vyhocení situace na trhu práce docházelo zejména v regionech, které prošly restrukturalizací své dřívější průmyslové základny, a která byla založena zejména na hornickém a těžkém průmyslu, zejména v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Nicméně, jako problémy na trhu práce se objevily i v některých odlehlejších, hospodářsky zaostalejších venkovských oblastech jak v pohraničí, tak ve vnitrozemí. Jedná se o regiony, které jsou ve Strategii regionálního rozvoje⁶⁵ vymezeny jako hospodářsky problémové regiony a sociálně znevýhodněné oblasti. Jako hospodářsky problémové regiony bylo identifikováno celkem 57 regionů, které jsou charakterizované především nadprůměrnou nezaměstnaností, nízkou životní úrovní, nízkým stupněm ekonomické výkonnosti, nízkým průměrným příjmem obyvatel a nepříznivým demografickým vývojem. Do sociálně znevýhodněných oblastí jsou potom řazeny území vykazující dlouhodobou nezaměstnanost a výskyt sociálně vyloučených lokalit a lokalit ohrožených sociálním vyloučením. Tyto skutečnosti úzce souvisí s potenciálním sociálním napětím a s vyšším výskytem sociálně-patologických jevů jako například zvýšená drogová závislost, lichva či gamblerství. Ve zvýšené míře jsou tyto jevy identifikovány především v Praze, Ústeckém a Moravskoslezském kraji.

Přestože regionální disparity trhu práce jsou způsobeny zejména rozdílnou úrovní ekonomické výkonnosti regionů, do značné míry jsou dány i nedostatečnou regionální mobilitou obyvatelstva spočívající v neochotě migrace nebo dojížděce za prací. Přitom se nejedná pouze o migraci, resp. dojížděku na mezikrajské úrovni, ale problémy se projevují i na mikroúrovni, v jednotlivých lokalitách. Geografické

⁶⁵ MMR. 2014. *Strategie regionálního rozvoje*. [online]. [cit. 2018-07-01]. Dostupné z www.mmr.cz/getmedia/08e2e8d8-4c18-4e15-a7e2-0fa481336016/SRR-2014-2020.pdf?ext=.pdf.

mobilitě brání kromě subjektivních důvodů, z nichž je největším neochota přestěhovat se, ale zejména důvody objektivní. Kromě ekonomických důvodů, kdy příjem ze zaměstnání není schopen vyrovnat zvýšené náklady související s přestěhováním nebo dojížděnkou, se jedná o případné lokální strukturální nedostatky nájemního bydlení a nedostatečnou infrastrukturu v zajištění dopravní obslužnosti. V případě rodičů s dětmi předškolního, ale i školního věku nelze pominout bariéry spočívající v nedostatečné kapacitě a dostupnosti zařízení péče o dítě. Rovněž pak v případě dětí pečujících o starší rodiče může být překážkou nedostupnost zařízení péče o starší osoby. Při podpoře regionální mobility, zejména související s přestěhováním obyvatelstva, je však nutné mít na zřeteli i další aspekty udržitelného a stabilního regionálního rozvoje, včetně nebezpečí vylidňování periferních regionů.

Negativní vývoj trhu práce po roce 2008, charakterizovaný zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, prohloubil znevýhodnění těch skupin nezaměstnaných, které i za normálních okolností vykazují na trhu práce určitý hendikep. **Nejvíce bývají postiženy starší osoby nad 55 let a osoby mladé do 25 let.** K dalším ohroženým skupinám se řadí osoby se zdravotním postižením, osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené a osoby s nízkou kvalitací. Tyto osoby jsou posouvány v žebříčku volných pracovních míst neustále níž a níž.⁶⁶ Dále se v současné době prohlubuje problém dlouhodobé nezaměstnanosti, zejména u osob s kumulací těchto hendikepů. Na základě statistik úřadů práce vyplývá, že problém dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice stále narůstá, přičemž nelze očekávat, že ani při obnovení růstu ekonomiky a zlepšování situace na trhu práce dojde okamžitě k vylepšení situace dlouhodobé nezaměstnanosti. Na nově vytvářená pracovní místa stále zaměstnavatelé preferují osoby bez hendikepů nebo jen s jejich minimem, rozhodně však ne uchazeče dlouhodobě nezaměstnané.

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Sociální a ekonomický status člověka bývá často posuzován zejména podle jeho postavení v práci. Proto ztráta zaměstnání tak působí na člověka převážně negativně.⁶⁷

⁶⁶ MMR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu MPSV*. [online]. [cit. 2018-07-03]. Dostupné z [www: http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IRDP/Dokumenty/](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IRDP/Dokumenty/).

⁶⁷ POTŮČEK, M., *Sociální politika*. 1995, s. 62.

Nezaměstnanost jako projev neschopnosti saturovat právo na práci vyvolává celou řadu nežádoucích důsledků, které v jistých fázích zasahují nezaměstnaného občana, jeho rodinu, ale i celou společnost.⁶⁸ Ztráta zaměstnání neznámá pouze ztrátu statusu spojeného obecně s faktem mít práci nebo být zaměstnán, ale znamená také přijmout nový status nezaměstnaného spojený s určitými nepříjemnými povinnostmi. Na druhé straně se najde řada nezaměstnaných, kteří se na tuto situaci dokážou velmi dobře adaptovat a přizpůsobit nejen své ekonomické chování. Často se z nich stávají dlouhodobě nezaměstnaní.⁶⁹ Nezaměstnanost je fenoménem se závažnými socioekonomickými důsledky. Dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka značné sociální důsledky, ovlivňuje jak nezaměstnaného samotného, tak i jeho rodinu a okolí. Má vliv na změnu životní úrovně, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu atd. Může vést také k alkoholismu, kriminalitě a demotivaci hledat si nové zaměstnání na trhu práce.⁷⁰ Do obtížné ekonomické, sociální a psychické situace se však nedostávají jen nezaměstnaní, ale i jejich partneři a děti.⁷¹ Nejde však pouze o zohlednění sociálního rozměru nezaměstnanosti, ale především o rostoucí náklady na nezaměstnanost z pohledu zatížení veřejných rozpočtů. Dalším důsledkem je tak skutečnost, že ekonomika ztrácí jako celek, dochází k výrobě nižšího produktu, menším úsporám, nižším daním, ale také k mnohem vyšším nákladům na znovu zaměstnání těchto osob. Rostou však i výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách a současně jsou nižší příjmy kvůli neodvedeným daním z příjmu a kvůli nižší koupěschopnosti obyvatelstva i DPH nebo spotřební daně. Z hlediska veřejných nákladů na nezaměstnané lze tyto náklady rozdělit na přímé, kam počítáme podporu v nezaměstnanosti a ztráty výběru daní a pojištění u zaměstnance a zaměstnavatele, a nepřímé, které vznikají v důsledku snížené spotřeby nezaměstnaného. Snížení spotřebních výdajů se projeví nejen snížením výběru přímých daní u nezaměstnaného, ale zejména dalšími ztrátami v ekonomice díky snížení tržeb firem.⁷²

⁶⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2002, s. 82.

⁶⁹ Tamtéž, s. 83.

⁷⁰ Tamtéž, s. 98.

⁷¹ POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. 2011, s. 32.

⁷² HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 2008, s. 18-22.

Podle studie Analýzy nákladů na nezaměstnané⁷³ činil odhad nákladů na jednu celoročně nezaměstnanou osobu za rok 2014 celkem asi 207 tis. Kč. Na těchto nákladech se zejména podílejí nevybrané daně a náklady na rozličné sociální dávky spojené s nezaměstnaností. Dosažený podíl výdajů na jednoho nezaměstnaného, který je sám o sobě poměrně vysoký i bez zohlednění dalších ekonomických ztrát společnosti, nutně vede k úvahám o způsobech řešení tohoto společensky nežádoucího jevu. Nepříznivý vývoj veřejných financí vyvolává potřebu zvláště v případě dlouhodobě nezaměstnaných a dalších cílových skupin sociálně znevýhodněných hledání nových forem jejich pracovní a společenské participace, které na jedné straně umožní řešit jejich životní situaci, na straně druhé sníží tlaky na veřejné rozpočty. Zejména by bylo potřebné využití dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které podpoří alespoň částečnou účast na trhu práce. Vedle podpory zaměřené na získávání nových dovedností prostřednictvím rekvalifikací, může významnou roli sehrát poskytování příspěvku na úhradu mzdových nákladů, a to především pro osoby složitě zaměstnatelné.

3.4.1 Sociální důsledky

Důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny zejména se změnou sociální situace nezaměstnaných osob, stejně jako se změnou jejich chování a postoji. Nejde přitom o změny pouze u nezaměstnaných osob. Změny lze spatřovat i u členů jejich rodin či celé domácnosti. Důsledky nezaměstnanosti jsou rozdílné jak rozsahem, tak dosahem, kdy nezaměstnanost bývá rozdílně pocíťována a prožívána. Nejvýznamněji ovlivňuje nezaměstnanost životní úroveň. Ztráta příjmu, na který byli lidé zvyklí, vede k poklesu životní úrovně a pokud je nezaměstnanost dlouhodobá, směřuje často k chudobě, omezení sociálních kontaktů a tím k sociálnímu vyloučení.⁷⁴

Pro osobu, která je nezaměstnaná, znamená tato situace narušení obvyklého denního režimu, kdy dochází ke změně vnímání času a narušení jeho struktury. Ztrácí pevně určený časový rámec pracovního dne.⁷⁵ Tato situace je nebezpečná především pro mladé lidi, kteří dosud nezískali pracovní návyky a nemají tudíž časový režim nijak zažitý.⁷⁶ Díky množství

⁷³ JAHODA, R., GODAROVÁ, J. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného*. 2016, s. 41.

⁷⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2007, s. 295.

⁷⁵ POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. 2011, s. 32.

⁷⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 335.

volného času je pro ně obtížné jej vyplnit smysluplnou činností a aktivně jej využít. Pro mnoho lidí nezaměstnanost představuje vysoké trauma spojené se ztrátou sociálního statusu či prestiže. Podléhají pocitu bezmocnosti a odevzdanosti osudu, což může vést k sociální izolaci.⁷⁷ Slýchávají, že si za svoji situaci mohou sami, protože kvůli své lenosti, své neochotě přizpůsobit se nárokům trhu práce, se stali nezaměstnanými.⁷⁸ Uvedená skutečnost vyvolává v nezaměstnaném pocity neschopnosti, zbytečnosti, nepotřebnosti, neužitečnosti, ztrátě sebevědomí, jež jej stresují a odráží se na jeho zdravotním stavu. Nejde jen o psychické potíže, ale i o fyzické obtíže spojené se snížením imunity či cévním, mozkovým i kardiovaskulárním systémem. Poruchy spánku, pocity úzkosti a obav z budoucnosti vedou k dlouhodobým depresím, jež řeší nezaměstnaní například nadměrným kouřením, konzumací alkoholu, léků a drog. Stupňuje se jejich odpor a neuznávání společenských hodnot a autorit, dochází k odmítání principů občanské společnosti, sociálních institucí apod.⁷⁹ Pokud nezaměstnanost přetrvává dlouhodobě, je téměř jisté, že se stupňují i uvedené potíže.⁸⁰

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje závažný společenský problém. Nezaměstnané dostává do značných ekonomických potíží, vede k propadu jejich životní úrovně a existenčním problémům, jež představují hlavní spouštěče sociálních a psychologických problémů.⁸¹ Za hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti lze považovat především měnící se podmínky na trhu práce, které se projevují především ve zvyšujících se požadavcích na kvalifikaci pracovní síly. Část pracovníků, která je zcela nekvalifikovaná, nebo její kvalifikace neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů, je vytlačována na sekundární trh práce, případně má dlouhodobé problémy nalézt jakékoli zaměstnání.⁸² Pokud je člověk dlouhodobě bez práce, zmocňuje se jej nejistota a strach a obavy z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.⁸³

Při identifikování důvodů, proč někteří lidé zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní, lze vycházet z teoretických konceptů spojených se strategiemi dlouhodobě nezaměstnaných, kdy je možné rozlišovat mezi dvěma základními paradigmaty

⁷⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 108.

⁷⁸ POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. 2011, s. 34.

⁷⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 108-109.

⁸⁰ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2015, s. 337.

⁸¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 87.

⁸² HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 2008, s. 17.

⁸³ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 50.

ovlivňujícími chápání vlastního postavení nezaměstnaných. Jedná se obecně o kulturní neboli individuální a strukturální paradigma. Vysvětlení strukturální nezaměstnanosti je založeno především na nedostatku odpovídajících zaměstnání zaručujících dostatečný příjem, který je zcela mimo vliv jednotlivců. Protože podle zastánců tohoto modelu existuje dostatečný počet volných pracovních míst, lidé zůstávají nezaměstnanými, protože buď dostatečně nehledají práci anebo jsou spokojeni s příjmem z dávky. Oproti tomu kulturní neboli individuální vysvětlení spočívá v rozdílných individuálních schopnostech nezaměstnaných, kteří mají odlišné chování a svou nestálostí si nedokážou práci udržet nebo vlivem jejich patologií se stávají obtížně zaměstnatelnými.⁸⁴

3.4.2 Dopady nezaměstnanosti na rodinu

Nezaměstnanost negativně dopadá jak na nezaměstnaného, tak především na celou jeho rodinu, a to nejen v rovině sociální a ekonomické, ale rovněž působí na zdravotní a psychické problémy všech členů rodiny. Uvedená změna výrazně narušuje rodinný život, nabourává rodinné zvyklosti, mění zavedené pozice a role, je překážkou k uzavírání manželství a často i k zakládání rodiny. Nezaměstnanost ovlivňuje výchovnou funkci rodiny, partnerské vztahy a sociální kontakty celé rodiny.⁸⁵ Nezaměstnaní žijí častěji v konfliktních a neuspořádaných rodinných poměrech, ztrácejí sebedůvěru, smysl života, stydí se za své postavení, bortí se jejich životní stereotypy, častěji se dopouštějí trestné činnosti, a bohužel i dříve umírají.⁸⁶

Nezaměstnaný jedinec, pokud jeho situace trvá déle, je násilně podroben změně životního stylu. Uvedenou změnu provází tlak na jeho finanční zajištění a ze změny denního režimu, který pramení z absence času tráveného v zaměstnání. Nezaměstnaný je tak značně omezen ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti, kdy má omezenou možnost spotřeby či výběru. „*Nezaměstnaný člověk pociťuje nejenom nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj sociální status.*“⁸⁷ Skutečnost, že si nemůže dovolit stejné věci, jako jeho okolí, jej značně stresuje, a to i za předpokladu, kdy jeho živobytí či náklady spojené s bydlením jsou hrazeny v rámci sociálního zabezpečení státu. Tento stres se podílí na stabilitě zdraví

⁸⁴ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 2008, s. 14-15.

⁸⁵ Tamtéž, s. 333.

⁸⁶ POTŮČEK, M., *Sociální politika*. 1995, s. 62.

⁸⁷ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 1999, s. 404.

nezaměstnaných a pokud se člověk cítí dlouhodobě ohroženě, může se jeho zvýšené napětí zapříčinit vznik psychosomatických potíží. Ty mívají do určité míry příčinu právě ve stavech, jako je dlouhodobá úzkost, deprese nebo stres, které způsobují zdraví poškozující fyziologické změny.⁸⁸ Jevy vznikající na základě psychického původu, způsobují potom tělesné potíže projevující se bolestí hlavy, zad či trávicími obtížemi. Dlouhodobě nezaměstnaní často inklinují k nadměrnému užívání alkoholu, kouření či drogám. Takové chování lze vysvětlit jako „*pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení nebo stimulace, která by uvolnila vnitřní psychické napětí.*“⁸⁹ Dlouhodobě nezaměstnaní takto uspokojují svou potřebu naplnění volného času, kterého mají nadbytek.

Nezaměstnanost, která vzniká jako následek neuplatnění se na trhu práce se negativně projevuje také v sociální oblasti života člověka, který ztratil zaměstnání. Vlivem této situace ztrácí svůj sociální status neboli prestiž, která je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává a jehož byl před ztrátou zaměstnání součástí.⁹⁰ Se ztrátou sociálního statusu je spojeno také snížení životní úrovně, se kterou se musí vyrovnávat všichni členové rodiny. Důležitá je však charakteristika rodiny a jejího zázemí, majetku, uspořádání dělby domácích prací, vzájemné spolupráce a pomoci ze širší rodiny a dalších příjmů od ostatních členů rodiny.⁹¹ Riziko snížení životní úrovně hrozí zejména tam, kde rodina přišla vlivem ztráty zaměstnání o hlavní příjem.

Nezaměstnanost přináší jedinci rovněž i změnu jeho sociální role. Společnost očekává, že nezaměstnaný jedinec bude s vlastní motivací plnit své veškeré povinnosti, které povedou nejčastěji k nalezení nového pracovního uplatnění a pokud tyto povinnosti nesplní, bývá označován za líného a neschopného, kdy na něj je nahlíženo s určitým opovržením.⁹² Tento tlak jen prohlubuje nezaměstnaného zoufalství a bezmoc v jeho tíživé situaci. Nezaměstnanost svými dopady zasahuje do života nejen nezaměstnaného, ale i jeho rodiny. Může zažitý chod rodiny zasáhnout tak, že dojde k jejímu výraznému ohrožení až k jejímu rozpadu. Nezaměstnanost působí i na rodinný rozpočet, takže

⁸⁸ GOLANTY, E., GORDON, E. *Health and wellnes*. 2014, s. 26.

⁸⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999, s. 405.

⁹⁰ GIDDENS, A. *Sociologie*. 1999, s. 554.

⁹¹ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi*. 2005, s. 305.

⁹² VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 1999, s. 407.

se rodina musí podřídit snížení finančních prostředků. Rovněž dochází k narušení rozdělení rolí členů rodiny a ke změnám v interpersonálních vztazích v rodině. Vlivem nezaměstnanosti jednoho či více členů rodiny dochází k:⁹³

- *strukturální dezorganizaci a krizi v rodině;*
- *ke změnám v sociálních vztazích;*
- *ke změnám postavení nezaměstnaného jedince v rodině;*
- *ke změnám v rozdělení domácích prací.*

Uvedené změny vedou k přeměně rodinných vztahů, při nichž dochází k určitému zásahu do nastavení rodiny a jejího stereotypu. Na vztahy je vyvíjen tlak změnami rolí členů rodiny či neustálá přítomnost člověka, který dříve chodil do zaměstnání a nyní se stále zdržuje doma. Souvisí to i s přerozdělením domácích povinností, které zejména nezaměstnaní muži je odmítají vykonávat. Sociální vztahy rodiny mohou být omezeny také z důvodu nedostatku finančních prostředků rodiny, kdy ztrácí možnost realizovat se ve společnosti v rámci svých zájmů a díky tomu se separuje od svého okolí. Nezaměstnanost tak mění sociální status celé rodiny. A pokud ztrácí zaměstnání muž, ztrácí i svoji pozici živitele rodiny, tak dochází v rodině ke krizi, zvláště pokud jsou v rodině dospívající děti, které uznávají otcovu autoritu. „*Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho postavení v rodině, které může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny.*“⁹⁴ Změnu na základě dlouhodobé nezaměstnanosti tak pociťuje jak výchova, která na děti působí v rámci předávání vzorců chování dlouhodobě nezaměstnaných rodičů, tak i hodnotový systém zavedený v rodině.

⁹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1998, s. 80.

⁹⁴ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. 1998, s. 102.

4 Vlastní práce

4.1 Zdůvodnění výběru tématu

Nezaměstnanost představuje sociální problém, který negativně dopadá nejen na kvalitu života nezaměstnaného, ale i na celou jeho rodinu. V teoretické části je vymezen pojem nezaměstnanost, její typy a určeny rizikové skupiny osob na trhu práce, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. Důraz je kladen zejména na důsledky nezaměstnanosti a její dopady, kterými zasahuje do života nezaměstnaných a jejich rodin. Praktická část práce obsahuje průzkum, který je zaměřen na subjektivní hodnocení nezaměstnanosti a jejích dopadů z pohledu nezaměstnaných, kteří jsou zapojeni do projektů na podporu zaměstnanosti, ale i pracovníků, kteří s nimi přicházejí během evidence na úřadu práce do styku. Dále tato část vymezuje cíle empirické části práce, stanovené hypotézy průzkumu a charakterizuje zkoumaný soubor. V neposlední řadě popisuje metodu sběru dat a jejich následnou analýzu. Následuje metoda analýzy dat a interpretace výsledků. Průzkum je zaměřen do několika oblastí. Konkrétně se zabývá přínosem absolvovaných aktivit a opatření na podporu nezaměstnanosti, dále využitím volného času a motivací nezaměstnaných uplatnit se na pracovním trhu.

Pokud se člověk dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž a společenské kontakty. Nezaměstnanost tak znehodnocuje lidský kapitál a následně potom vyžaduje další investice do rekvalifikace. Zejména nezaměstnanost mladých lidí do 25 let představuje závažný problém, neboť vytvoření pracovních návyků je v mladém věku poměrně velmi důležité. Za hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých lidí bývají označovány především nedostatečné nebo žádné praktické znalosti a zkušenosti, ale i nízká míra pracovních návyků a také neochota absolventů vykonávat určitá zaměstnání. Obdobně je věnována zvýšená pozornost zaměstnanosti starší populace, a to nejen z důvodu projevujícího se stárnutí české populace, ale i jako realizace podpory opatření aktivního stárnutí. V souladu s možnostmi Úřadu práce v závislosti na situaci regionálního trhu práce a skladbě uchazečů a zájemců o práci je pravidelně aktualizováno zaměření aktivit na odstranění bariér omezujících určité skupiny osob ve vstupu na volný trh práce, sladění poptávky a nabídky po pracovní síle a její kvalifikaci, na aktivizaci skupin dlouhodobě vyloučených z trhu práce.

4.1.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem praktické části je zhodnocení možností eliminace nezaměstnanosti pro osoby vybraných rizikových skupin, a to na základě podkladů o realizovaných opatřeních v Královéhradeckém kraji. V prvním kroku budou popsány aktivity a jejich přínosy pro nezaměstnané v Královéhradeckém kraji. Tato část bude zpracována na základě podkladů poskytnutých pracovníky úřadů na základě řízených rozhovorů se členy pracovní skupiny pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a referátů projektů Evropského sociálního fondu. Na základě uvedených zjištění budou identifikovány bariéry, které brání osobám z těchto skupin ke vstupu či návratu na pracovní trh. Cílem je zmapovat osobní zkušenosti osob účastnících se projektů na podporu zvýšení zaměstnanosti realizovaných na úřadech práce. V dalším kroku praktické části bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na zjištění problémů, s nimiž se uvedené skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Průzkum je zaměřen do několika oblastí. Konkrétně se zabývá přínosem absolvovaných aktivit a opatření na podporu nezaměstnanosti, dále využitím volného času a identifikací překážek, které omezují nezaměstnaného uplatnit se na pracovním trhu.

4.1.2 Stanovení hypotéz průzkumu

Pro splnění cíle práce byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza 1 – Osoby starší 50 let a lidé s nižším vzděláním pocítují malý přínos realizovaných aktivit než ženy pečující o děti do 15 let a lidé s vyšším vzděláním

Hypotéza 2 – Muži a absolventi a mladí lidé do 30 let mají více volného času než ženy a osoby pečující od dětí do 15 let

Hypotéza 3 – Osoby s vyšším vzděláním mají větší motivaci uplatnit se na pracovním trhu než osoby pečující o děti do 15 let a než osoby starší padesáti let a také než lidé s nižším vzděláním

4.1.3 Výběr cílových skupin

Ke konci září 2018 bylo v Královéhradeckém kraji evidováno celkem 666 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, z nichž 74 % dosud nepracovalo a 11 % jich bylo evidováno již déle než 5 měsíců. Podrobnější údaje ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1 Struktura nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Královéhradeckém kraji

Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP k 30. 9. 2018	v evidenci ÚP ČR							
	na konci sledovaného období		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měsíců		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Hradec Králové	236	109	235	108	32	9	135	59
Jičín	93	51	92	50	12	4	68	38
Náchod	145	75	142	73	16	9	95	43
Rychnov nad Kněžnou	72	48	72	48	0	0	53	36
Trutnov	120	66	116	63	13	9	90	50
Královéhradecký kraj	666	349	657	342	73	31	441	226

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů MPSV

Ke konci září 2018 bylo v Královéhradeckém kraji evidováno celkem 2 790 osob starších 50 let, z nichž bylo 30 % ve věku 50-54 let a dalších 40 % ve věku 55-59 let. Na celkové nezaměstnanosti se starší lidé podíleli téměř 34 %. Podrobnější údaje za jednotlivé okresy ukazuje tabulka 2.

Tabulka 2 Struktura starších nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji

Uchazeči o zaměstnání ve věku 50+ v evidenci ÚP k 30. 9. 2018	věková kategorie							
	50-54		55-59		60-64		nad 65 let	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Hradec Králové	324	191	368	219	286	83	12	2
Jičín	109	69	128	89	91	27	6	1
Náchod	179	93	237	134	154	35	7	1
Rychnov nad Kněžnou	70	51	87	49	77	17	5	2
Trutnov	180	103	273	143	184	49	13	5
Královéhradecký kraj	862	507	1 093	634	792	211	43	11

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů MPSV

Ke konci září 2018 bylo v Královéhradeckém kraji evidováno celkem 1 382 uchazečů o zaměstnání pečujících o děti do 15 let, přičemž 93 % z nich byly ženy. Na celkové nezaměstnanosti se osoby pečující o děti do 15 let podílely téměř 17 %. Podrobnější údaje za jednotlivé okresy ukazuje tabulka 3.

Tabulka 3 Struktura nezaměstnaných osob pečujících o děti do 15 let v Královéhradeckém kraji

Uchazeči o zaměstnání pečující o děti do 15 let v evidenci ÚP k 30. 9. 2018	v evidenci ÚP	
	celkem	ženy
Hradec Králové	415	401
Jičín	185	178
Náchod	368	301
Rychnov nad Kněžnou	86	84
Trutnov	328	320
Královéhradecký kraj	1 382	1 284

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů MPSV

4.2 Výsledky průzkumu

Následující kapitola obsahuje výsledky průzkumu, které byly získány na základě zjištění, která vyplynula z rozhovorů s pracovníky úřadu práce a dále na základě vyplněných dotazníků. Data byla vyhodnocena dle četnosti odpovědí respondentů, procentuálně rozdělena, a následně analyzována. Dotazník byl rozdělen na čtyři okruhy a obsahoval 20 otázek. První okruh otázek se zabýval demografickými údaji o absolventech vzdělávacích programů, jehož výsledky byly již výše analyzovány. Další okruhy jsou již zaměřeny na zjišťování témat týkajících se stanovených hypotéz průzkumu. Jsou jimi přínosy absolvovaných aktivit na podporu zvýšení nezaměstnanosti, dále trávení volného času nezaměstnaných a posledním okruhem je míra jejich motivace uplatnit se na pracovním trhu.

4.2.1 Opatření v oblasti služeb zaměstnanosti pro znevýhodněné osoby

V této části jsou popsány cíle a formy podpory zaměřené čtyř regionálních individuálních projektů, které jsou realizovány v Královéhradeckém kraji. Prvním je projekt **Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji**, který je zaměřen na podporu uchazečů o zaměstnání mladších 30 let bez rozdílu vzdělání a bez praxe nebo s minimální praxí. Primárně je určen pro uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP ČR krajské pobočce v Hradci Králové. Cílem projektu je poskytnout účastníkům prostřednictvím plánovaných aktivit projektu odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese, a to formou dílčích aktivit jako jsou poradenské činnosti, rekvalifikace, práce na zkoušku a odborné praxe. Jejich absolvováním by mělo dojít ke zvýšení pracovních zkušeností, dovedností, získání pracovních návyků, čímž by měli mít usnadněn vstup na trh práce. Účast v projektu

je podpořena formou tzv. přímé podpory, a to zejména úhradou cestovního a stravného osobám účastnících se poradenských aktivit a rekvalifikace, příp. i úhradou zdravotních vyšetření nutných pro zařazení na některé typy rekvalifikací.

Druhý projekt **Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji** je určen pro **uchazeče** o zaměstnání od 50 let věku minimálně s výučním listem. Projekt je založen na poradenství, zvyšování kvalifikace a následnému zaměstnávání, přičemž absolventům programu bude nabídnuto podporované zaměstnání formou společensky účelného pracovního místa. Dílčí aktivity projektu zahrnují motivačně-poradenský program, jehož základem je téma klíčových kompetencí (komunikace a kooperace, zodpovědnost, výkon a hodnocení, samostatnost a zdůvodňování, řešení problémů a kreativita, učit se přemýšlet) a další tematické kurzy (obsluha PC pro účely vyhledávání volných míst, pracovní minimum, finanční gramotnost, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví). K dalším aktivitám projektu patří diagnostické a poradenské služby a rekvalifikace, přičemž jsou předpokládány rekvalifikace jako například strážný, základy obsluhy osobního počítače, obsluha osobního počítače, pracovník v sociálních službách, základy podnikání, obsluha zařízení apod. Absolventi projektu by měli získat pracovní místa podporována finančními příspěvky a také budou podpořena formou tzv. přímé podpory, tj. dopravou účastníků, zajištěním stravování a ubytováním účastníků na aktivitách.

Třetí projekt **Kudy kam II v Královéhradeckém kraji** je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní pomoc. Jedná se zejména o osoby, které se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo kteří v nich žijí, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření a lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Jeho hlavním cílem je tak podpořit opětovný návrat těchto lidí na trh práce. Projekt je založen na obnově režimových návyků a nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb. Důraz je kladen na poradenství, individuální přístup a podporu při hledání pracovního uplatnění. Základ programu tvoří kombinace teoretických a praktických aktivit a postupné zvyšování nároků na zapojení účastníků, a to jak po stránce časové, tak i obsahové. Obsahem školení budou diskuze, přednášky a školení k tématům: sociálně-právní poradenství, finanční a psychologické poradenství při řešení náročných životních situací, orientace na trhu práce a vyhledávání volných míst, příprava na přijímací pohovor a jiné. Součástí bude také např.

pracovní diagnostika, coaching a základy práce s počítačem. Účastníků projektu jsou hrazeny náklady na dopravu z místa bydliště na místo konání aktivity. Absolventi projektu by měli získat pracovní uplatnění formou vyhrazených společensky účelných pracovních míst nebo veřejně prospěšných prací na 12 až 24 měsíců.

Čtvrtým projektem je program **Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji**, který je zacílen zejména na osoby vyučené s nedostatečnou praxí, případně osoby se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním. Dále na osoby po mateřské a rodičovské dovolené, pečující o dítě do 15 let věku. Projekt je založen na poradenství, zvyšování kvalifikace a následném zaměstnávání účastníků projektových aktivit.

Praktické poznatky o přínosu, ale zejména bariérách, které brání účastníkům projektů vstoupit či se navrátit na pracovní trh byly dále zjišťovány průzkumem provedeným prostřednictvím řízeného rozhovoru se zaměstnanci na úřadech práce, a to z následujících pozic: regionální vedoucí pro poradenství a zprostředkování, vedoucí oddělení zaměstnanosti, odborní pracovníci poradenství, odborný poradce pro volbu povolání a metodik. Byl sepsán scénář otázek, jež jim byly osobně pokládány, jejich odpovědi zaznamenány a rozebrány. Na základě odpovědí byly identifikovány jak přínosy realizovaných opatření, tak omezující překážky.

Otázka 1: Z jakého důvodu podle vás nemohou dlouhodobě nezaměstnaní sehnat práci?

“Poslední dobou se situace na trhu práce změnila, nezaměstnaných je méně a zůstávají lidé, kteří mají závažné bariéry nebo do zaměstnání moc nechtějí.”

“Klesla nezaměstnanost a na úřadě se objevují lidé, kteří mají různé bariéry. Když přijdeme na to, že uchazeč má nějaké bariéry, se kterými si nepomůžeme sami, tak je objednáme k děvčatům na poradenství, protože tam je na ně větší časový prostor.”

“Z mých zkušeností bych řekla, že skoro 80 % klientů jsou nemotivovaní a nechtějí změnu. U těch zdravotně postižených je to tak, že oni mají třeba nějakou jistotu ve formě invalidních důchodů, tak práce pro ně není priorita.”

“Někteří klienti lpí na věcech, které je potom hodně brzdí, například, že nebudou dojíždět, lpí na určité mzdě, mají podmínky, které je limitují.”

“Nejčastěji se setkávám s bariérou fyzického stavu. Nesmí dělat fyzicky těžkou práci, špatná manuální zručnost, nemůžou na směny. Chybí kvalifikace, lidé mají základní vzdělání a k tomu zdravotní problém, tak najít pozici je často oříšek.”

“Klienti nevědí, jak práci vůbec hledat a jak zaměstnavatele oslovit, potřebují pomoci s napsáním životopisu apod.”

“Nejsou si zvyklí uvědomovat si, že mají také nějaké přednosti a že mohou něco nabídnout.”

“Rizikovými skupinami jsou pro nás lidé ve věku nad 50 let., kdy jde o lidi, kteří do důchodu mají daleko, ale mají velkou konkurenci v mladých, protože nemají například znalost jazyků.”

“U žen je bariéra v tom, když mají malé děti, protože potřebují jen jednu směnu či zkrácený úvazek, aby o ně mohly pečovat.”

„Pokud klienti netuší, jaké zaměstnání hledat, postupují poradci tak, že se dívají na minulé zaměstnání, na vzdělání a podle toho hledají potenciální volné pozice. Vždy se díváme na to, co dělal předtím, jaké má vzdělání. Podle toho většinou hledám další zaměstnání. Lidi většinou nechtějí obrát o 180 stupňů, tak hledáme něco podobného, co dělali předtím.”

“Pokud je bariérou například nízké sebevědomí, a pokud ten člověk potřebuje povzbudit, tak mu určitě pomůže poradenství, někdy stačí jednorázová konzultace případně bývá zařazen do dlouhodobějších klientů.”

Otázka 2: Setkal/a jste se s nějakou formou diskriminace uchazečů o zaměstnání?

„S diskriminací na základě pohlaví se setkávám minimálně, např. jedna chráněná dílna se zabývá demontáží elektrozařízení a tam mi bylo jasně řečeno, že je to přímo pro muže, protože se tam zvedají počítače, rádia, tiskárny a fyzicky je to náročnější. Ženy samozřejmě netíhnou moc k tomu, aby rozmontovávaly televizi. Je to kvůli bezpečnosti, není to diskriminace.”

“Když hledají firmy třeba stavby vedoucí, tak si to v nabídce volných míst nastaví tak, aby se tam ty ženy třeba už nehlásily. Napišou, že se jedná o fyzicky náročnou práci, zvedání břemen nad 50 kilo apod.”

“Klienti spíše popisují, že problémem je věk než, že bychom se potýkali s diskriminací na základě pohlaví na trhu práce. Většina žen, které potkávám vyhledávají buď ženská povolání nebo neutrální.”

“Nemůžu říci, že by to byla běžná praxe, že se do mužských pozic hlásí žena a naopak. Ale pokud někdo takový přijde, tak nemáme tendenci to nikomu rozmlouvat. Mám asi jednu

uchazečku, která je ve strojírenských profesích, v minulosti svářela. Ale to je asi jediný případ.”

“Moc často se to nestává, ale když například za mnou přišla paní, která chtěla řídit kamion, tak jsem jí rozhodně nic nerozmlouvala a řešily jsme to spolu stejně jako u jiných případech. Probíraly jsme spolu různé možnosti toho, jak se na tuto pozici dostat. Jak oslovit zaměstnavatele, jak s ním jednat, aby neměl předsudky. Myslím, že se jí to nakonec podařilo.”

Otázka 1: Jaké jsou podle vás přínosy uvedených realizovaných opatření?

„Vidíme v tom příležitost připravit poradce na to, aby se dívali nejen na to, co má daný člověk za sebou, ale také, aby zjišťovali, kde je jeho potenciál, dokázali se správně ptát a bourat i nevyslovené předsudky klientů. Například, aby byli schopni najít příležitost v tom, že člověk má nějaké kompetence, které nejsou na první pohled zřejmé a umět klientovi pomoci tyto kompetence identifikovat.“

„Díky technice neformálního mapování je možné například v poradenském rozhovoru rozšiřovat potenciální možnosti klientů, kteří často nevědí, co jim vlastně jde anebo nevěří, že to, co umí za něco stojí. Tato metoda slouží zejména v případech, kdy se jedná o člověka, který dlouho nebyl na pracovním trhu, například rodič po mateřské dovolené.“

„Účastník projektu by se měl naučit nedbat na předsudky, protože jakmile on sám si myslí, že tohle pro něj není nebo na tohle nemá, bude problematictější přesvědčit zaměstnavatele, aby ho přijal. Pokud je však jeho postoj takový, že práci zvládne a ví proč by byl na dané pozici dobrý, je mnohem větší šance práci získat. A právě tenhle postoj je nutné u osob bez práce ovlivnit a povzbudit.“

„Většina klientů není zvyklá si uvědomovat, že mají také nějaké přednosti a že mohou něco nabídnout. Účastí v programu si mohou toto uvědomit a získat více sebevědomí.“

4.2.2 Shrnutí

Z odpovědí v rámci provedených rozhovorů se zaměstnanci na úradech práce na pozicích regionální vedoucí pro poradenství a zprostředkování, vedoucí oddělení zaměstnanosti, odborní pracovníci poradenství, odborný poradce pro volbu povolání a metodik vypolynuly tyto závěry a doporučení. Jako nejčastější bariéry při hledání zaměstnání byly uváděny tyto důvody:

- nedostatečná motivace klientů;

- zdravotní omezení;
- nedostatek informací;
- nedostatek sebedůvěry;
- nedostatečné vzdělání a kvalifikace;
- vyšší věk.

U realizovaných opatřeních v oblasti služeb zaměstnanosti byly nejčastěji spatřovány tyto přínosy:

- více časové kapacity na účastníky programu;
- více prostoru na individuální pomoc;
- zvýšení sebedůvěry účastníků;
- zjištění a nalezení kompetencí;
- překonání strachu a obav z důvodu nedostatku informací;
- prostor na změnu profese;
- podpora motivace a aktivizace.

Uvedené projekty jsou zpravidla zaměřené na specifickou cílovou skupinu, například zdravotně či mentálně hendikepované, osoby sociálně vyloučené, absolventi či osoby starší padesáti let. Víceméně zde však chybí systematická práce se ženami po rodičovské dovolené.

4.2.3 Dotazníkové šetření

Zkoumaný soubor představují tři skupiny nezaměstnaných. Jsou jimi **absolventi a mladí lidé do 30 let**, dále **osoby pečující o děti do 15 let** a v neposlední řadě nezaměstnaní **lidé starší padesáti let**, přičemž tyto tři skupiny osob tvoří respondenty průzkumu. Průzkum byl prováděn od září do prosince 2018. Pro každou určenou cílovou skupinu bylo předpokladem získat alespoň 20 respondentů, což bylo splněno. Pro zpracování dat byli respondenti rozděleni na základě demografických údajů, a to podle pohlaví, věku, vzdělání, počtu dětí v rodině a hlavního zdroje finančního příjmu v rodině. Základní údaje jistě údaje jsou zpracovány do tabulky a graficky prezentovány.

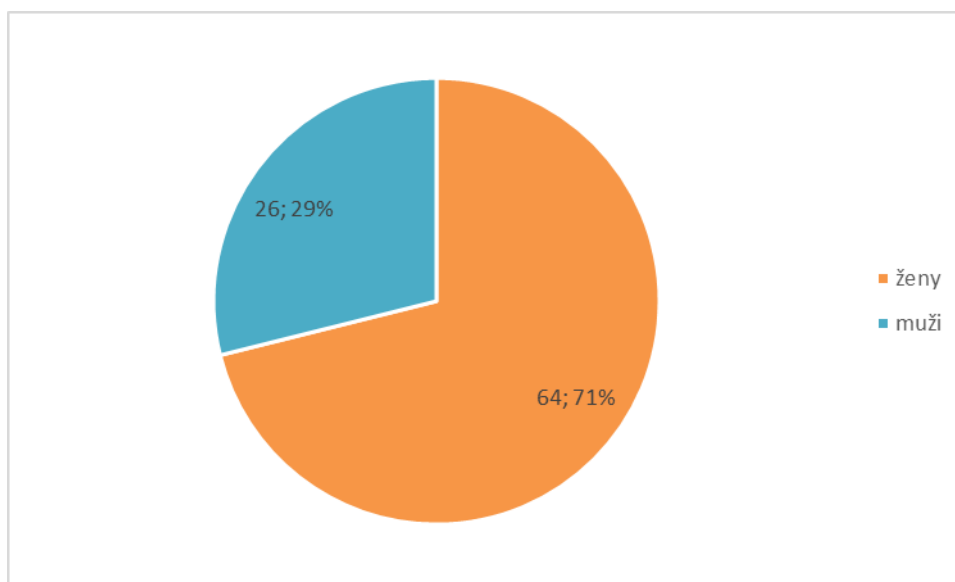
Tabulka 4 Složení respondentů

Respondenti		podle věku			podle vzdělání			
podle pohlaví	celkem	do 30 let	30-50 let	nad 50 let	ZŠ	SOU	SOŠ	VŠ
ženy	64	22	18	24	2	8	46	8
muži	26	14	0	12	4	8	12	2
Celkem	90	36	18	36	6	16	58	10

Zdroj: vlastní zpracování výsledků průzkumu

Jak zobrazuje graf 1, zkoumaný soubor zahrnoval celkem 90 respondentů, z nichž bylo 64 žen, což představuje 71 % z celkového počtu respondentů a 26 mužů, tj. 29 %.

Graf 1 Složení respondentů podle pohlaví

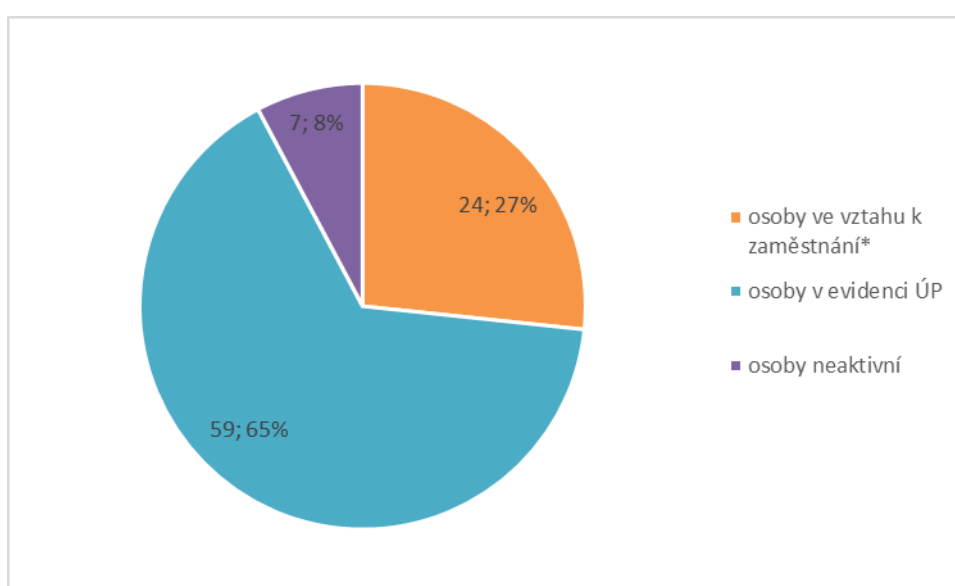


Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Nerovnováha složení respondentů podle pohlaví byla způsobena tím, že ženy, a to především z řad osob pečujících o děti do 15 let, byly ochotnější se zapojit do průzkumu. Soubor respondentů zahrnoval jak osoby zařazené Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání nebo do evidence zájemců o zaměstnání, a které tvořily nejpočetnější skupinu (59 %), tak i osoby, které patří k osobám, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci, jichž bylo 27 % a dále i osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnáním se pro tuto definici rozumí i výkon samostatně výdělečné činnosti) ani nezaměstnané (tj. evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání), kterých bylo 8 %. Respondenty tvořili účastníci čtyř projektů realizovaných na opatření, jejichž cílem je

zlepšení provázanosti trhu práce, tj. nabídky volných pracovních míst a poptávky uchazečů o zaměstnání. Snahou těchto aktivit je zapojení znevýhodněných uchazečů a zároveň zlepšení jejich kvalifikačních předpokladů pro vstup na pracovní trh pomocí aktivizačních vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů a souvisejících aktivit. Graf 2 zobrazuje složení respondentů ve vztahu k zaměstnání. Vzhledem k tomu, že mezi respondenty výrazně převažovaly ženy, kterých bylo dvakrát více než mužů, byly ženy výrazně zastoupeny i mezi osobami, jak které byly ve vztahu k zaměstnání, tak i které byly v evidenci ÚP. Větší zastoupení mužů bylo jen u neaktivních osob.

Graf 2 Složení respondentů ve vztahu k zaměstnání

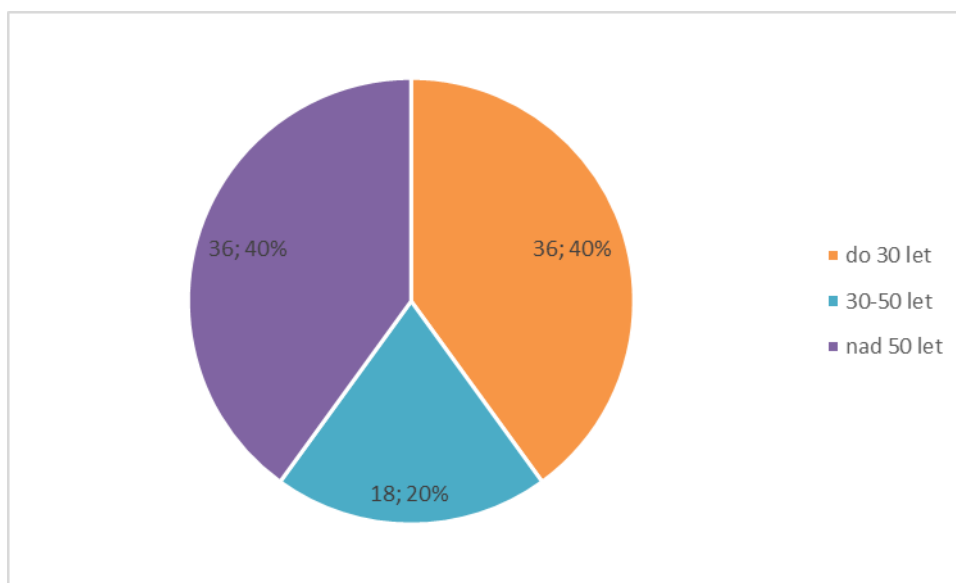


* jedná se osoby, které jsou v pracovníprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci

Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Graf 3 zobrazuje složení respondentů podle věku, přičemž nejmladších respondentů, a to ve věku do 30 let bylo zastoupeno celkem 36, což představovalo 40 % z celkového počtu respondentů. Ve stejném poměru 40 % byly mezi respondenty osoby starší padesáti let a nejméně zastoupeny byly osoby ve věku 30-50 let, kterých byla pouze pětina (20 %). Ve všech věkových kategoriích měly převažující zastoupení ženy, přičemž respondenty ve věku 30-50 let tvořily pouze ženy.

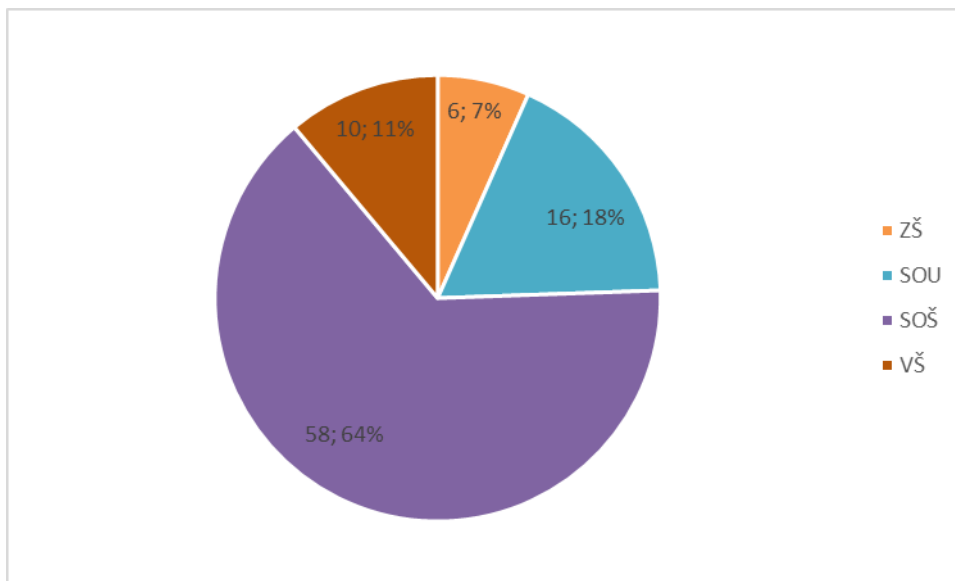
Graf 3 Složení respondentů podle věku



Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Graf 4 zobrazuje složení respondentů podle vzdělání. Největší zastoupení, a to celkem 58 osob (64 %) bylo těch se středoškolským vzděláním s maturitou, dále 16 respondentů (18 %) bylo s výučním listem, 10 osob (11 %) s vysokoškolským vzděláním a 6 respondentů (7 %) disponovalo pouze základním vzděláním. Uvedené složení respondentů podle vzdělání příliš nekorresponduje s celkovým složením uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání. Tuto situaci si lze vysvětlit tím, že nejpočetnější skupinu respondentů tvořili právě absolventi a mladí lidé do 30 let, kteří byli účastníky projektu Záruky pro mladé, a také tím, že průzkum probíhal již od září 2018, kdy se pravidelně v evidenci objevuje nejvíce absolventů středních a vysokých škol.

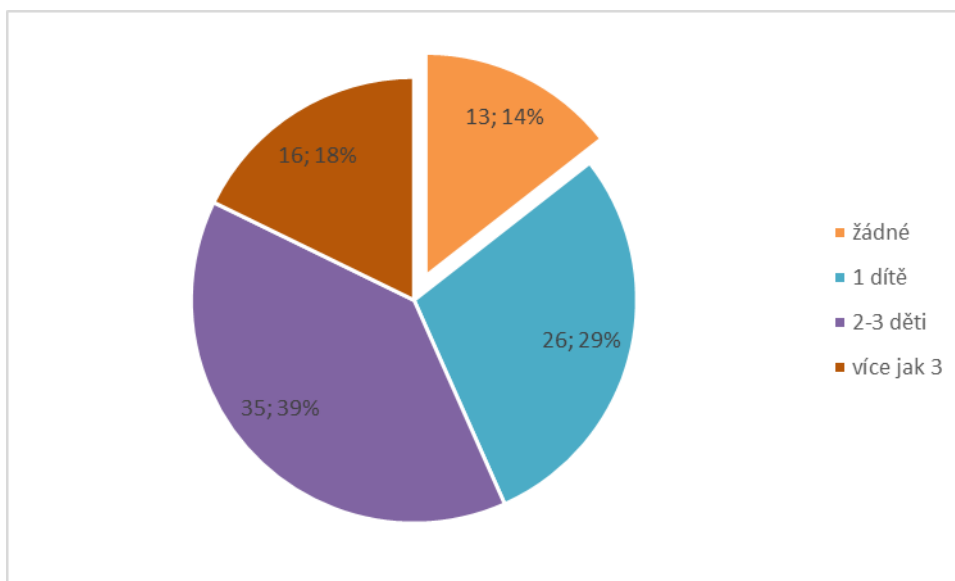
Graf 4 Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Dále byl u respondentů zjišťován počet dětí a hlavní zdroj finančního příjmu v rodině. Vzhledem k tomu, že počet dětí představuje charakteristický znak každé rodiny, byli respondenti dotazováni na počet dětí žijících s nimi v jedné domácnosti. Graf 5 ukazuje složení respondentů podle počtu dětí v rodině. Z celkového počtu respondentů uvedlo 13 z nich (14 %), že nemají žádné dítě a dalších 26 dotázaných (29 %) má jedno dítě. Více jak tři děti v rodině uvedlo 16 dotázaných (18 %).

Graf 5 Složení respondentů podle počtu dětí

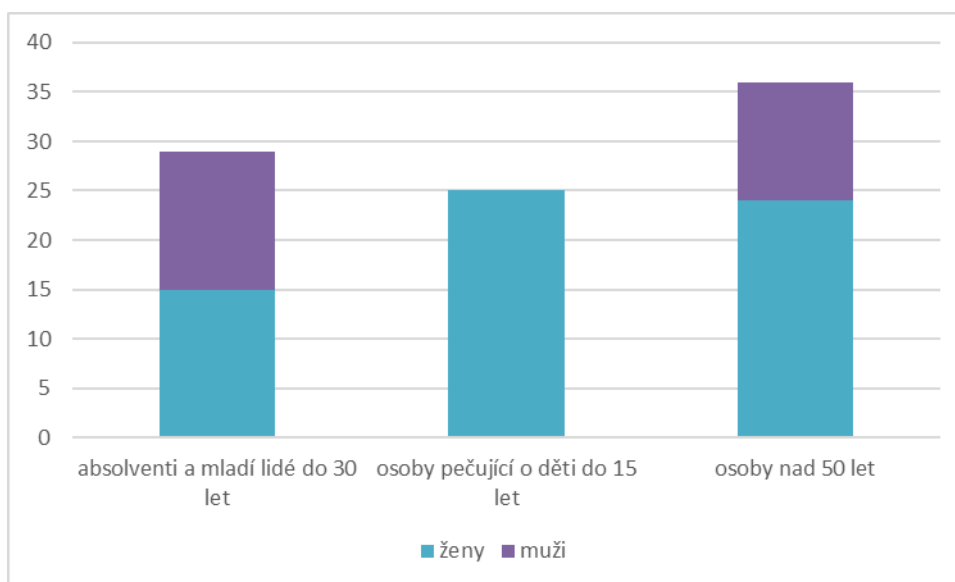


Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Nejčastěji se mezi respondenty vyskytovaly osoby, jejichž rodinu tvořily dvě děti (39 %). Bohužel je prokázáno, že na společensky nežádoucím chování, které může být bezprostředně spojeno s nezaměstnaností má vliv rodina každého nezaměstnaného. Ta významně ovlivňuje vznik deviantního chování, protože díky projekci rodičovských ambicí na děti přenáší kulturní normy na novou generaci, resp. přenáší část kultury, která je dostupná společenské vrstvě a skupinám, kde se nacházejí rodiče těchto dětí.

Následující graf 6 zobrazuje počet respondentů rozdělený podle vybraných cílových skupin, kterými jsou absolventi a mladí lidé do 30 let, osoby pečující o děti do 15 let a osoby starší padesáti let. Uvedené tři kategorie byly vybrány s ohledem na skutečnost, že kromě osob se zdravotními hendikepy, patří právě ony k lidem, kteří obtížněji hledají cestu na pracovní trh. Právě těmto kategoriím je věnována většina opatření realizovaných na podporu zvýšení zaměstnanosti, přičemž je nutné brát v úvahu jejich potřeby, ale i omezení, která jim mohou bránit najít adekvátní práci. Nejvíce respondentů, a to 36, bylo ze skupiny osob starších padesáti let. Dalších 29 dotazovaných tvořilo skupinu absolventů a mladých lidí do 30 let a nejméně jen 25 jich zahrnovalo osoby pečující o děti do 15 let.

Graf 6 Počet respondentů z jednotlivých cílových skupin



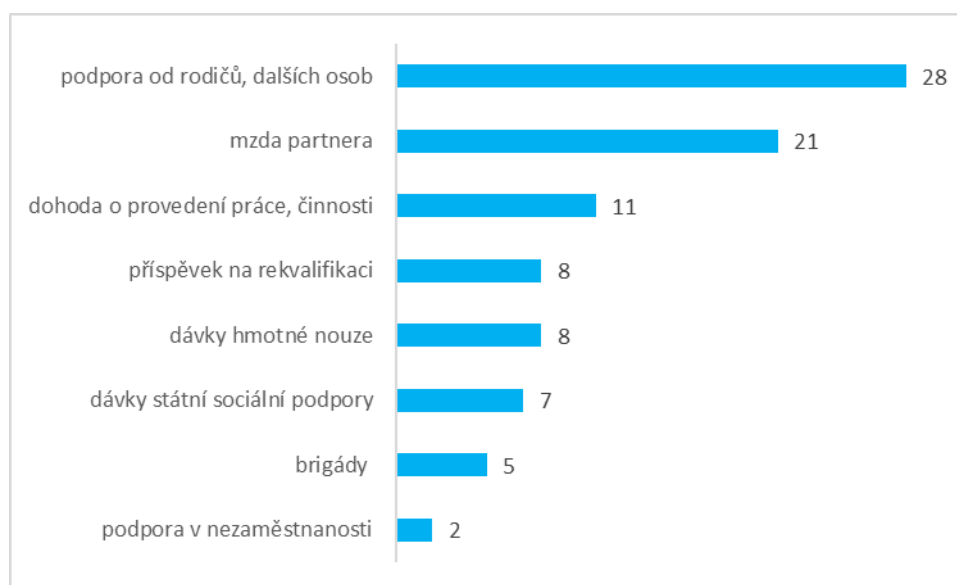
Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Vzhledem ke skutečnosti, že nezaměstnaní nedostávají mzdu za práci, musí řešit tento zdroj příjmů jiným způsobem. Základní zdroj finančních prostředků nezaměstnaných představuje sociální zabezpečení státu, které tvoří kromě podpory nezaměstnanosti i další

zdroje. Mohou jimi být také odměny za provedenou práci, dávky nemocenského zabezpečení, dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze nebo další finanční pomoc nejen od státu. Pokud žije nezaměstnaný v rodině, často se jeho zdrojem příjmů stává mzda druhého z manželů nebo i finanční podpora od rodičů či od dalších osob.

Rozdělení respondentů podle hlavního zdroje finančního příjmu zobrazuje graf 7. Vyplývá z něj, že nejčastějším hlavním zdrojem finančních prostředků respondentů je podpora od rodičů či dalších osob, kterou uvedlo celkem 28 dotázaných (31 %), a dále mzda partnera, jež řešila zdroj příjmů u dalších 21 dotázaných (23 %). Pouze 5 respondentů (5 %) přiznalo, že jejich hlavním zdrojem obživy jsou brigády a pouhým dvěma slouží podpora v nezaměstnanosti jako hlavní zdroj obživy.

Graf 7 Složení respondentů podle hlavního zdroje finančních prostředků



Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Další otázky již směřovaly ke zjištění názorů pro potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. První z nich směřovala ke zjištění na množství volného času nezaměstnaných, protože vzhledem k tomu, že nemusí trávit čas v práci, mohou jej využít pro jiné potřeby a podle své potřeby. Pokud však volný čas není naplněn smysluplnou činností, nadbytek volného času, může nezaměstnaného frustrovat. Záleží tak na vytíženosti každého jednotlivce, jak se svým časem nakládá a vyplní. Výsledky odpovědí, zda respondenti pociťují v souvislosti s nezaměstnaností více volného času jsou uvedeny v tabulce 5.

Tabulka 5 Množství volného času v souvislosti s nezaměstnaností

VOLNÝ ČAS	ANO		NE		CELKEM	
ženy	19	30 %	45	70 %	64	71 %
muži	16	62 %	10	38 %	26	29 %
Celkem	35	39 %	55	61 %	90	100 %
absolventi a mladí lidé do 30 let	25	86 %	4	14 %	29	32 %
osoby pečující o děti do 15 let	5	20 %	20	80 %	25	28 %
osoby nad 50 let	25	69 %	11	31 %	36	40 %

Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Na otázku, zda mají respondenti v souvislosti s nezaměstnaností více volného času, potvrdilo uvedenou skutečnost 39 % dotázaných, většina (61 %) se vyjádřila negativně. Více volného času přiznalo 62 % mužů, ale jen 30 % žen. Co se týká jednotlivých kategorií, více volného času v souvislosti s nezaměstnaností potvrdila skupina absolventů a mladých lidí do 30 let, kdy jich tuto skutečnost přiznalo 86 % z nich, a dále rovněž i osoby starší padesáti let, jichž bylo 69 %. Ze skupiny osob pečujících o děti do 15 let však potvrdilo jen 20 % nezaměstnaných, že mají díky nezaměstnanosti více času.

Další otázka směřovala ke zjištění toho, jak velký či malý přínos z absolvovaných opatření pocítují nezaměstnaní, kteří se jej účastní. Respondenti měli možnost subjektivně provést hodnocení, přičemž mohli vybírat ze tří možností (velký – malý – žádný). Odpovědi jsou uspořádány v tabulce 6.

Tabulka 6 Celkové přínosy absolvovaných opatření pro účastníky

PŘÍNOS ABSOLVOVANÝCH OPATŘENÍ	VELKÝ		MALÝ		ŽÁDNÝ		CELKEM	
nižší vzdělání (ZŠ a SOU)	1	5 %	9	41 %	12	55 %	22	24 %
vyšší vzdělání (SOŠ a VŠ)	32	47 %	10	15 %	26	38 %	68	76 %
Celkem	33	37 %	19	21 %	38	42 %	90	100 %
absolventi a mladí lidé do 30 let	9	31 %	14	48 %	6	21 %	29	32 %
osoby pečující o děti do 15 let	19	76 %	6	24 %	0	0 %	25	28 %
osoby nad 50 let	5	14 %	18	50 %	3	8 %	36	40 %

Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že alespoň nějaký přínos z absolvovaných opatření pocítuje 58 % dotázaných účastníků projektů. O tom, že účast v projektu pro ně nemá žádný přínos je přesvědčeno 42 % respondentů, přičemž tuto skutečnost potvrdilo nejvíce nezaměstnaných s nižším vzděláním (55 %) a 21 % absolventů

a mladých lidí do 30 let. Malý přínos realizovaných aktivit uvedla potom polovina osob na 50 let, dále 48 % absolventů a mladých lidí do 30 let, a 41 % osob s nižším vzděláním.

Poslední zjišťovanou informací byl výskyt možných překážek, které brání účastníkům nalézt odpovídající práci a setrvat v ní. Respondenti dostali na výběr seznam možných bariér, z nichž mohli vybrat maximálně tři možné, které je při hledání zaměstnání nejvíce omezují. Výsledky odpovědí jsou zobrazeny v tabulce 7. Nejvíce dotázaných (54 %) uvedlo, že nejčastější překážkou při hledání zaměstnání tvoří nevyhovující nabídka zaměstnání. Tuto skutečnost uvedlo nejvíce (78 %) osob starších padesáti let, ale také 60 % nezaměstnaných s vyšším vzděláním a 60 % osob pečujících o děti do 15 let. Na druhém místě figurovala překážka v podobě neochoty dojíždět, kterou uvedlo 53 % nezaměstnaných. Dojížděka za prací přitom omezuje nejvíce nezaměstnané osoby pečující o děti do 15 let (100 %), a dále také 59 % nezaměstnaných respondentů disponující nižším vzděláním. Třetí v pořadí uvedenou překážkou byla pro 49 % respondentů péče o děti nebo o osobu blízkou, která omezovala nejvíce osoby pečující o děti do 15 let (100 %), ale i osoby s vyšším vzděláním (53 %) a osoby nad 50 let (50 %). Kromě těchto tří nejčastěji uváděných překážek bylo uváděno také zdravotní omezení, které uvedlo 56 % osob nad 50 let a zároveň také 55 % nezaměstnaných s nižším vzděláním.

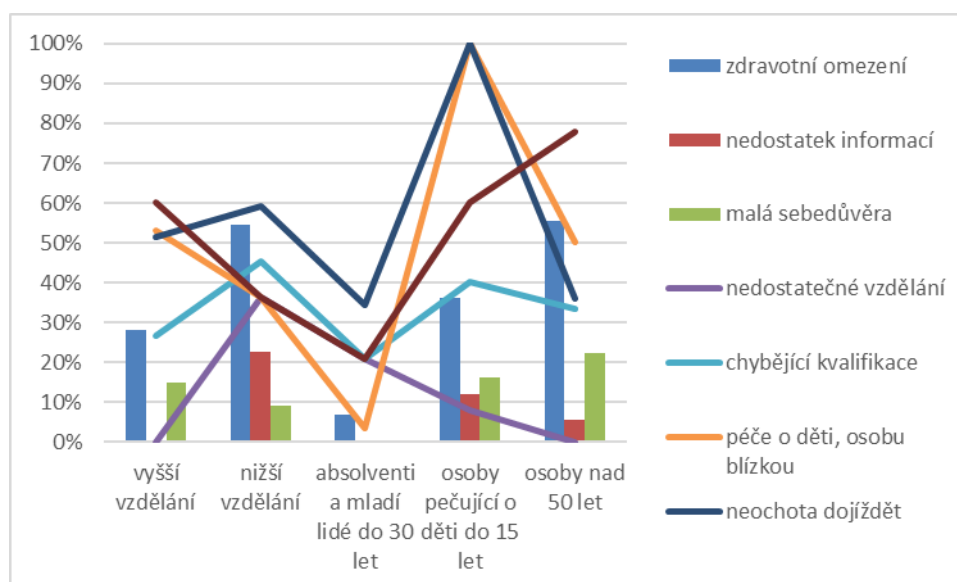
Tabulka 7 Nejčastější překážky při hledání zaměstnání

MOŽNÉ PŘEKÁŽKY	nižší vzdělání		vyšší vzdělání		absolventi a mladí lidé do 30 let		osoby pečující o děti do 15 let		osoby nad 50 let		Celkem	
	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento
zdravotní omezení	12	55 %	19	28 %	2	7 %	9	36 %	20	56 %	31	34 %
nedostatek informací	5	23 %	.	0 %	.	0 %	3	12 %	2	6 %	5	6 %
malá sebedůvěra	2	9 %	10	15 %	.	0 %	4	16 %	8	22 %	12	13 %
nedostatečné vzdělání	8	36 %	.	0 %	6	21 %	2	8 %	.	0 %	8	9 %
chybějící kvalifikace	10	45 %	18	26 %	6	21 %	10	40 %	12	33 %	28	31 %
péče o děti, osobu blízkou	8	36 %	36	53 %	1	3 %	25	100 %	18	50 %	44	49 %
neochota dojíždět	13	59 %	35	51 %	10	34 %	25	100 %	13	36 %	48	53 %
nevyhovující nabídka zaměstnání	8	36 %	41	60 %	6	21 %	15	60 %	28	78 %	49	54 %
<i>Celkem odpovědi</i>	<i>66</i>	<i>x</i>	<i>159</i>	<i>x</i>	<i>31</i>	<i>x</i>	<i>93</i>		<i>101</i>	<i>x</i>	<i>225</i>	<i>x</i>

Zdroj: autor práce; vlastní šetření

Graf 8 zobrazuje podíl respondentů z jednotlivých skupin, kteří uvedli překážku při hledání zaměstnání. Z grafického vyjádření je zřejmé, že nejvíce překážek při hledání zaměstnání uváděly osoby pečující o děti do 15 let, kdy v průměru 47 % z nich uvedlo alespoň jednu překážku. Dále to byly osoby s nižším vzděláním, kde nějakou překážku uvedlo v průměru 38 % z nich a potom osoby nad 50 let (35 %). Oproti tomu jen necelá třetina (29 %) osob s vyšším vzděláním připustila nějakou překážku bránící najít si zaměstnání, přičemž nejčastěji uváděli nevyhovující nabídku zaměstnání na stávajícím pracovním trhu. Nejméně překážek při hledání zaměstnání uvedlo v průměru jen 13 % absolventů a mladých osob do 30 let, kdy jejich nejčastější odpovědí byla neochota dojíždět.

Graf 8 Četnost zjištěných překážek při hledání zaměstnání



Zdroj: autor práce; vlastní šetření

4.2.4 Shrnutí

Podstatou tohoto průzkumu bylo zjistit, jak tito respondenti reflektují v rámci své specifické životní situace individuální zkušenosti s jednáním výše uvedených zaměstnanců úřadů práce při řešení jejich problému nezaměstnanosti. Konkrétní zjišťování bylo zaměřeno na volný čas nezaměstnaných, vnímání přínosu absolvovaných aktivit a zjištění bariér, s nimiž se respondenti potýkají při hledání zaměstnání. Na základě odpovědí respondentů získaných v dotazníkovém šetření bylo možné vyhodnotit závěry, na kterých lze potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy.

Hypotéza 1 – Osoby starší 50 let a lidé s nižším vzděláním pocít'ují malý přínos realizovaných aktivit než ženy pečující o děti do 15 let a lidé s vyšším vzděláním

Tato hypotéza byla zcela potvrzena. Na základě odpovědí bylo zjištěno, že malý přínos realizovaných aktivit pocít'uje polovina osob nad 50 let, dále 48 % absolventů a mladých lidí do 30 let, a 41 % osob s nižším vzděláním. Žádný přínos pocít'uje dokonce 55 % osob s nižším vzděláním. Oproti tomu osoby pečující o děti do 15 let a rovněž i osoby s vyšším vzděláním pocít'ují spíše velký přínos realizovaných aktivit, kdy toto uvedlo 76 % osob pečujících o děti do 15 let a 47 % osob s vyšším vzděláním.

Hypotéza 2 – Muži a absolventi a mladí lidé do 30 let mají více volného času než ženy a osoby pečující od děti do 15 let

Tato hypotéza byla zcela potvrzena. Na základě odpovědí bylo zjištěno, že více volného času v souvislosti s nezaměstnaností mají muži, kdy tuto skutečnost potvrdilo celkem 62 % mužů a rovněž 86 % absolventů a mladých lidí do 30 let. Oproti tomu více volného času přiznalo pouze 30 % žen a jen pětina osob pečujících o děti do 15 let.

Hypotéza 3 – Osoby s vyšším vzděláním vnímají méně překážek při hledání zaměstnání než osoby pečující o děti do 15 let a než osoby starší padesáti let a také než lidé s nižším vzděláním

Tato hypotéza byla zcela potvrzena. V rámci uskutečněných rozhovorů s pracovníky, kteří se podílejí na realizaci projektů na zvýšení zaměstnanosti byly identifikovány možné bariéry, které by mohly nejčastěji omezovat nezaměstnané při v hledání zaměstnání. Následně respondenti dotazníkového šetření dostali na výběr seznam osmi možných překážek, přičemž mohli potvrdit nejvíce tři z nich, které je osobně při hledání zaměstnání omezují. Na základě odpovědí bylo zjištěno, že nejvíce překážek pocít'ují osoby pečující o děti do 15 let, kdy toto potvrdilo v průměru 47 % z nich a dále osoby nad 50 let, kdy toto omezení uvedlo v průměru 35 % z nich. Avšak osoby s vyšším vzděláním pocít'ují překážek mnohem méně, protože v průměru jen 29 % z nich potvrdilo nějakou překážku.

4.3 Výsledky a doporučení

Mezi nezaměstnanými respondenty v rámci prováděného dotazování byla výrazná převaha žen nad muži, shodný byl počet mladších osob do 30 let a starších 50 let, přičemž výrazně převyšoval počet osob se středoškolským vzděláním s maturitou.

Cílem praktické části bylo zhodnocení možností těchto nezaměstnaných osob a na základě řízených rozhovorů s pracovníky úřadu práce, kteří jsou členy pracovní skupiny pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a referátů projektů Evropského sociálního fondu byly identifikovány bariéry, které brání osobám z těchto skupin ke vstupu či návratu na pracovní trh. V Královéhradeckém kraji jsou v současné době realizovány čtyři regionální individuální projekty určené výše uvedeným cílovým skupinám. Prvním je projekt Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji, který je zaměřen na podporu uchazečů o zaměstnání mladších 30 let bez rozdílu vzdělání a bez praxe nebo s minimální praxí. Druhým je projekt Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a je určen pro uchazeče o zaměstnání od 50 let věku minimálně s výučním listem. Třetím je projekt Kudy kam II v Královéhradeckém kraji, který je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní pomoc. Jedná se zejména o osoby, které se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo kteří v nich žijí, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření a lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Čtvrtým projektem je program Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji, který je zacílen zejména na osoby vyučené s nedostatečnou praxí, případně osoby se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním. Dále na osoby po mateřské a rodičovské dovolené, pečující o dítě do 15 let věku. Zaklad každého z projektů tvoří především poradenské činnosti, rekvalifikace, práce na zkoušku a odborné praxe či poskytnutí podpory při hledání pracovního uplatnění nebo následnému zaměstnávání vytvořením společensky účelného pracovního místa. V případě projektu Kudy kam, který má již druhé pokračování, jde však i o obnovu režimových návyků a nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb. Jako nejčastější bariéry při hledání zaměstnání v Královéhradeckém kraji uváděly poradkyně nedostatečnou motivaci klientů, dále zdravotní omezení, nedostatek informací, nedostatečnou sebedůvěru, nedostatečné vzdělání, vyšší věk a péči o osobu blízkou. U žen kromě péče o děti nebylo pohlaví samo o sobě jako bariéra explicitně zmíněno. Uvedené bariéry je tedy možné považovat za prioritní a na jejich základě, byly pro průzkum vybrány tři skupiny nezaměstnaných. Jsou jimi absolventi a mladí lidé do 30 let, dále osoby pečující o děti do 15 let a v neposlední řadě nezaměstnaní lidé starší padesáti let.

Přínosem realizovaných opatření je podpora motivace a aktivizace nezaměstnaných. Na účastníky programu je více času než při běžných návštěvách úřadu práce, také více

prostoru na individuální pomoc a prostoru na změnu profese. Výrazným synergickým efektem je hlavně zvýšení sebedůvěry účastníků, zjištění a nalezení kompetencí a v neposlední řadě i překonání strachu a obav z důvodu nedostatku informací.

Vzhledem k tomu, že mezi nezaměstnanými převažují zejména osoby nad 50 let, osoby pečující o děti do 15 let, absolventi a mladí lidé do 30 let, jsou realizována opatření na podporu zaměstnanosti právě pro tyto kategorie nezaměstnaných osob. Převážná část z nich má přitom nějaký handicap, který je zcela nebo částečně omezuje v tom, aby mohli vykonávat určité zaměstnání. Mezi absolventy a mladými lidmi do 30 let, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání ani v profesní přípravě mohou být i mladí lidé, kteří vyrůstali v dětských domovech, které museli z důvodu dosažení plnoletosti opustit. U nich lze často pozorovat nemalé problémy v hygienických a pracovních návycích, bývají nezodpovědní a většinou nedokážou hospodařit s penězi. Řada osob z této cílové skupiny má problémy s užíváním alkoholu či lehkých drog, téměř všichni kouří. Jejich společným problémem bývá také neukončené nebo základní vzdělání, nespolehlivost, manipulativnost a nízká odolnost vůči stresu. Vedle těchto nedostatků je velkým problémem i absence pracovních zkušeností, kdy většina z nich buď nikdy nepracovala, nebo pracovala pouze brigádně. Z uvedených důvodů nemají tyto osoby dostatečné pracovní návyky, sebekázeň, pracovní výkonnost a odpovědnost při plnění pracovních úkolů.

Druhou problémovou kategorií představují osoby nad 50 let, které mohou mít hendikep v podobě nízkého vzdělání, zdravotních komplikací, či jiného sociokulturní prostředí. Jedná se zejména o osoby, které sice již určité pracovní zkušenosti získaly, avšak z nějakého důvodu práci ztratily a složitě ji hledají. V jejich případě představuje hlavní problém nižší flexibilita a adaptace na nové podmínky. S prodlužující se dobou bez zaměstnání se navíc výrazně snižuje sebevědomí těchto lidí a motivace práci hledat.

Třetí rizikovou skupinu tvoří zejména osoby pečující o osobu mladší 15 let, ale i osoby pečující o jiné závislé osoby, například o osobu mladší 10 let, závislou na péči druhé osoby v I. stupni závislosti nebo pečující o osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na péči druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti. Převážně jsou jimi osoby vracející se na trh práce po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, které nevykonávaly zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost po dobu této dovolené a očekává se u nich návrat na trh práce. Často se jedná o osoby s vyšším vzděláním, avšak

bez praktických zkušeností. Jejich pracovní omezení je navíc spojeno s další péčí o děti či osoby blízké. Lze proto očekávat nižší flexibilitu a neochotu dojíždět.

V dalším kroku praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na zjištění problémů, s nimiž se uvedené skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Průzkum se zabýval zjištěním přínosu absolvovaných aktivit, dále využitím volného času a motivací nezaměstnaných uplatnit se na pracovním trhu. Respondenty průzkumu tvořili účastníci uvedených čtyř projektů, zařazených do kategorie **absolventi a mladí lidé do 30 let**, dále **osoby pečující o děti do 15 let** a **nezaměstnaní lidé starší padesáti let**.

Soubor zahrnoval celkem 90 respondentů, z nichž bylo 64 žen a 26 mužů. Věkově byli zastoupeni v kategorii do 30 let 40 %, od 30 do 50 let 20 % a ve věku nad 50 let 40 %. Podle kategorie skupiny nezaměstnaných činilo jejich složení 29 osob kategorie absolventu a mladých lidí do 30 let, dále 25 osob pečujících o děti do 15 let a 36 osob starších padesáti let. Podle nejvyššího dosaženého vzdělání tvořilo soubor 7 % osob se základním vzděláním, 18 % osob s výučním listem, 64 % se středoškolským vzděláním s maturitou a 11 % s vysokoškolským vzděláním. Z celkového počtu dotázaných mělo 86 % děti, přičemž nejčastěji tvořily rodinu dvě děti. Jako hlavní zdroj finančních prostředků uvedlo 31 % respondentů podporu od rodičů nebo jiných osob, dalších 23 % uvedlo mzdu partnera a dva dotázaní podporu v nezaměstnanosti.

V souvislosti s nezaměstnaností má více volného času 39 % dotázaných, přičemž více volného času priznalo 62 % ze všech mužů a 30 % ze všech žen. Více volného času v souvislosti s nezaměstnaností potvrdila 86 % absolventů a mladých lidí do 30 let, dále 69 % osob starší padesáti let, a jen 20 % osob pečujících o děti do 15 let.

Žádný přínos z realizovaných aktivit na podporu zvýšení zaměstnanosti uvedlo 42 % dotázaných, z nichž byla více jak polovina (55 %) osob s nižším vzděláním. Alespoň malý přínos realizovaných aktivit pocítuje 50 % osob nad 50 let, dále 48 % absolventů a mladých lidí do 30 let, a 41 % osob s nižším vzděláním. Oproti tomu velký přínos realizovaných aktivit pocítovalo 76 % osob pečujících o děti do 15 let a 47 % osob s vyšším vzděláním.

Nejvíce překážek při hledání zaměstnání pocítují osoby pečující o děti do 15 let, kdy tuto skutečnost potvrdilo v průměru 47 % z nich a dále 35 % osob ve věku nad 50 let.

Oproti tomu mnohem méně překážek pocítují osoby s vyšším vzděláním, neboť jen v průměru 29 % z nich potvrdilo nějakou překážku.

4.3.1 Doporučení

V programovém období 2014–2020 byly realizovány zejména projekty zahrnující podporu vzdělávání, rekvalifikace, doškolování a pracovní výcviky, jejichž součástí byla i podpora motivace ke vstupu do zaměstnání a setrvání v něm. Realizací těchto projektů mělo docházet k naplňování národních dílčích cílů, které chce Česká republika do roku 2020 dosáhnout. Uvedené cíle vycházejí ze Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, kterou přijala v roce 2010 Evropská komise, kdy tímto opatřením by mělo dojít především ke snížení nezaměstnanosti.

Cíle realizovaných projektů v Královéhradeckém kraji na podporu zaměstnanosti tak vesměs reflektují problémy definované v té době národními dílčími cíli. Nyní se však již blíží konec programového období a situace na trhu práce je diametrálně odlišná. Tak nízká míra nezaměstnanosti nebyla očekávána a na trhu je nyní nedostatek pracovní síly. Nově je nutné připravovat systematickou změnu vzdělávání s ohledem nejen na požadované profese v současnosti, ale zejména s výhledem do budoucna. Je nutné pamatovat na to, že na trhu práce budou zůstat vždy především lidé s hendikepy, pro které bude obtížnější nějakou práci získat, a to i tehdy, pokud práce bude nadbytek. Projekty zaměřené na zvýšení zaměstnanosti musí probíhat stále, ale měly by pro příště mnohem více pružněji reagovat nejen na poptávku pracovního trhu, ale především se umět dokázat přizpůsobit potřebám právě těm, kteří se na trh práce chtějí dostat, přičemž jsou svými hendikepy značně omezeni. Pokud jsou totiž opatření naplánovaná dlouho předem, a mají probíhat následně po dobu šesti i více let, mohou při razantní změně situace na pracovním trhu, být neaktuální, zastaralá a nepotřebná. Zřejmě i z tohoto důvodu je v současnosti tak těžké nejen vytvořit a zahájit smysluplné projekty na podporu zaměstnanosti, ale zejména pro ně je obtížné i najít jejich účastníky. Dokonce ještě těžší je i vůbec dokončit již po nějakou dobu realizované projekty z Operačního programu Zaměstnanost, a to i když se jedná například o vytváření podmínek pro snazší uplatnění cílových skupin na trhu práce prostřednictvím flexibilních forem zaměstnávání v podobě zkráceného úvazku, rotace na pracovním místě, sdílení pracovního místa či práce na dálku.

Bylo by proto možné se domnívat, že tedy nejsou žádní nezaměstnaní, ale jsou. Jsou to často lidé bez kvalifikace nebo s kombinací hendikepů, častěji však lidé s minimálními pracovními návyky. Kombinace těchto faktorů je potom problémem, který se zdá být současnou českou sociální politikou obtížně řešitelný. Tyto nezaměstnané je potom velice těžké, jakkoliv zapojit do projektů na podporu zaměstnanosti, a především nelze očekávat, že je absolvují až do konce. Jejich velkou nevýhodou jsou často právě chybějící pracovní zkušenosti, ze které může vyplývat také nepřiměřené očekávání. Přestože mohou mít slušný teoretický přehled a spoustu znalostí, chybí jim praktické dovednosti. Mladí mají rovněž i jiné požadavky než dřívější generace, které spočívají zejména v důrazu na osobní život, na který chtějí mít více volného času. Oproti dřívějším generacím mají ale většinou výbornou informační znalost, kterou si i sami dobře uvědomují. Možností by byla větší podpora prostupného zaměstnávání spočívající zároveň se zvyšováním motivace zaměstnavatelů k vytváření udržitelných pracovních míst, například pracovních míst na zkoušku, pracovních míst ve prospěch obcí a veřejně prospěšných institucí, pracovních míst u soukromých zaměstnavatelů, nabídkou krátkodobých pracovních příležitostí, sezónních pracovních míst, pracovních tréninků, placené odborné praxe a stáže, mentoring a dalších. U starších nezaměstnaných je potom problémem jejich nízká ochota se vzdělávat pomocí rekvalifikačních programů. Mají totiž často omezenější schopnosti, a přestože se jedná o skupinu osob předdůchodového věku, tak z pohledu samotných zaměstnavatelů i oni zvažují, zda je ještě výhodné do této pracovní síly investovat.

Problémy s nalezením pracovního místa mají naopak osoby pečující o osobu blízkou, dále rodiče bezprostředně po rodičovské dovolené anebo s malými dětmi, osoby starší 50 let a uchazeči s nízkou kvalifikací, tj. se základním vzděláním anebo vyučením. Je tak zjevné, že nezaměstnaní, kteří jsou v životní situaci, která se vyznačuje nějakým hendikepem, jsou nezaměstnaností více ohroženi a jejich možnosti jsou výrazně omezené.

5 Závěr

Podle posledních údajů MPSV nejvíce osob v evidenci úřadu práce v Královéhradeckém kraji představují lidé s vyučením, kterých bylo ke konci února 2019 celkem 3 370 a hned po nich následují lidé se základním vzděláním, kterých bylo 2 416 bez práce. Je zde také 1 766 osob, které mají nějaký hendikep v podobě zdravotního postižení, který jim brání vykonávat určité profese. A dalších 1 398 uchazečů o zaměstnání jsou osoby pečující o děti do 15 let. Jelikož je nejvíce nezaměstnaných osob mezi uvedenými skupinami, dá se předpokládat, že i velký počet klientů úřadu práce patří do této kategorie.

Nezaměstnanost představuje závažný společenský problém, na který nemají vliv pouze podmínky na trhu práce, které ovlivňují situaci nezaměstnaných, ale také jejich osobní charakteristiky nebo jejich rodinný stav. Zvládnout situaci ztráty zaměstnání je velmi individuální, přičemž je podmíněno vícero faktory. Představují je zejména odolnost konkrétního člověka na psychickou zátěž, důležitý je také věk nezaměstnaného, významným faktorem je pohlaví a s ním spojené sociální stereotypy, rozhodující úlohu má dosažená kvalifikace, svůj význam mají samozřejmě i finanční možnosti nezaměstnaného a v období ztráty zaměstnání je nezanedbatelným protektivním faktorem smysluplná osobní aktivita ve volném čase. Bohužel je prokázáno, že na společensky nežádoucím chování, které může být bezprostředně spojeno s nezaměstnaností má vliv také rodina každého nezaměstnaného. Ta významně ovlivňuje vznik deviantního chování, protože díky projekci rodičovských ambicí na děti přenáší kulturní normy na novou generaci, resp. přenáší část kultury, která je dostupná společenské vrstvě a skupinám, kde se nacházejí rodiče těchto dětí. V jistém smyslu lze takto hovořit o bariérách, které brání nezaměstnaným se vrátit na pracovní trh nebo spíše najít si odpovídající pracovní pozici. Na základě statistik nezaměstnanosti lze snadno vyzorovat, které kategorie nezaměstnaných jsou zde více zastoupeny a patří tak k rizikovým skupinám, pro něž je obtížnější nalézt práci. Právě pro ně jsou realizována opatření v oblasti služeb zaměstnanosti, jejichž cílem je motivovat a aktivizovat nezaměstnané právě poskytnutím podpory při hledání pracovního uplatnění, jakož i obnovení režimových návyků a nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb, které chybí zejména absolventům a osobám dlouhodobě nezaměstnaným. Přestože téměř

polovina dotázaných uvedla, že v účasti na aktivitách na podporu zvýšení zaměstnanosti nespatřuje pro sebe žádný přínos, lze říct, že kromě absolvování teoretických a praktických aktivit získávají i další poznatky z oblasti sociálně-právního, finančního i psychologického poradenství, díky nimž se budou moci v budoucnu dokázat nejen lépe orientovat v běžném životě, ale i třeba snáze řešit náročné životní situace, pokud nastanou.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zhodnocení vlivu nezaměstnanosti na osoby ze znevýhodněných skupin. Ke ztrátě zaměstnání totiž nedochází jen u osob, které nemají nijak výrazně kladný vztah k práci či jim chybí pracovní návyky a někdy i schopnosti. Mnohem více bývají ohroženi nezaměstnaností zejména osoby ze skupin ekonomicky aktivních osob, jejichž postavení a šance na trhu práce je ohroženo dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností než u zbytku ekonomicky aktivní populace. Jde o znevýhodněné skupiny, které mají ztíženou možnost nalézt pracovní uplatnění. Práce se zaměřila na rizikové skupiny z řad absolventů a mladých lidí do 30 let, dále osob pečujících o děti do 15 let a osob starších padesáti let.

Dílčím cílem práce bylo posouzení možností politiky zaměstnanosti, a to konkrétně pro výše určené rizikové skupiny, pro které je obtížnější získat odpovídající pracovní uplatnění. Byla popsána opatření, která jsou realizována v Královéhradeckém kraji a provedeny rozhovory zaměřené na zjištění přínosu těchto opatření pro jejich účastníky, ale i na zjišťování bariér, které brání účastníkům projektů vstoupit či se navrátit na pracovní trh. Na základě odpovědí byly identifikovány jak přínosy realizovaných opatření, tak omezující překážky. Přínosem realizovaných opatření je především podpora motivace a aktivizace nezaměstnaných. Synergickým efektem je i zvýšení sebedůvěry účastníků, zjištění a nalezení kompetencí a v neposlední řadě i překonání strachu a obav z důvodu nedostatku informací.

Nejčastějšími důvody, které tvoří bariéru při hledání zaměstnání byly nedostatečná motivace klientů, nedostatečné vzdělání a kvalifikace, vyšší věk, zdravotní omezení, ale i nedostatek informací a sebedůvěry. Dalším dílčím cílem bylo zjištění problémů, s nimiž se uvedené skupiny osob v průběhu nezaměstnanosti potýkají. Prostřednictvím průzkumu bylo zjišťováno využití volného času, přínos absolvovaných aktivit a identifikace překážek, které omezují nezaměstnaného uplatnit se na pracovním trhu. Na základě odpovědí respondentů dotazníkového šetření byly potvrzeny stanovené hypotézy. Na základě uvedených zjištění lze konstatovat, že cíle práce byly splněny.

Proto aby v budoucnu nebyly důsledky nezaměstnanosti pro tyto rizikové skupiny katastrofální, je nutné začít měnit přístup k těmto nezaměstnaným. Je nutné začít více vycházet vstříc osobám pečujícím o děti do 15 let, ale především zintenzivnit podporu dalšího rozvoje absolventů a mladých lidí. Nelze také opomíjet podporu starších osob, u kterých je sice výrazně menší možnost rekvalifikovat se, ale na druhou stranu mohou své dlouholeté praktické zkušenosti snadněji rozšířit o nové dovednosti a další kompetence.

6 Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429164.
- ČADIL, Jan. *Regionální ekonomie: teorie a aplikace*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 9788074001918.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, SMRČKA, Luboš. *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 9788074000089.
- GOLANTY, E., GORDON, E. *Health and wellnes*. Jones & Bartlett Publishers. 2014. ISBN 9781449636487.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.
- HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému: (původní, rozšířená verze)*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.
- HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.
- JAHODA, Robert, GODAROVÁ, Jana. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného*. Praha: VÚPSV, 2016. ISBN 978-80-7416-235-0.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.
- KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2009. ISBN 978-80-7387-346-2.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 8024511495.
- KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. přep. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 9788086723419.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 808585001x.

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

VYHLÍDAL, Jiří, MAREŠ, Petr. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Právní předpisy o zaměstnanosti. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

Internetové zdroje

ČSÚ. V Česku klesá i dlouhodobá nezaměstnanost. [online]. [cit.2018-07-10]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/csu/czso/v-cesku-klesa-i-dlouhodobá-nezaměstnanost>.

EK.2010. Strategie Evropa 2020. [online]. [cit. 2018-07-05]. Dostupné z www: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm.

Informační systém Ministerstva financí. Monitor státní pokladny. [online]. [cit. 2018-07-13]. Dostupné z www: <https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet>.

MMR. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu MPSV. [online]. [cit. 2018-07-03]. Dostupné z www: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Dokumenty/>.

MPSV. *Integrovaný portál*. [online]. [cit. 2019-02-25]. Dostupné z www: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf

Vláda ČR. 2010. Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020. [online]. [cit. 2018-07-05]. Dostupné z www: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>.

Vláda ČR. 2010. Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020. [online]. [cit. 2018-07-05]. Dostupné z www: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>.

7 Přílohy

Příloha A Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v členění podle regionů v letech 2009–2017 I

Příloha B Vzor dotazníku II

Příloha A Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v členění podle regionů v letech 2009–2017

Kraj/rok	2009	2010	2011*)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hl. m. Praha	56 790	51 329	55 349	43 497	55 933	181 831	229 728	216 523	85 937
Středočeský kraj	314 451	512 891	297 536	174 388	346 634	538 672	757 761	522 553	350 901
Jihočeský kraj	232 592	372 703	166 811	104 929	292 818	400 147	723 864	368 832	198 634
Plzeňský kraj	120 764	231 958	172 776	93 139	185 836	263 123	382 621	201 549	177 465
Karlovarský kraj	123 895	190 047	116 044	77 250	147 482	193 915	302 855	200 111	183 893
Ústecký kraj	585 921	828 848	623 065	341 542	427 942	759 318	1 375 903	1 079 535	727 056
Liberecký kraj	200 648	342 490	213 081	144 497	216 347	377 149	547 147	418 849	281 486
Královéhradecký kraj	176 714	233 979	151 494	112 280	168 115	250 357	392 640	239 156	203 522
Pardubický kraj	183 451	294 118	171 667	110 998	229 431	341 408	483 642	322 529	237 383
Kraj Vysočina	217 537	315 375	181 189	110 106	222 048	338 562	490 834	347 803	217 730
Jihomoravský kraj	511 155	694 505	431 650	249 424	470 264	701 256	955 013	651 895	532 602
Olomoucký kraj	317 139	416 476	247 554	203 316	471 099	599 255	1 053 423	768 091	416 782
Zlínský kraj	260 721	397 443	212 706	149 779	331 923	517 221	657 951	434 706	270 277
Moravskoslezský kraj	546 461	782 389	479 934	267 152	653 051	912 346	1 295 485	1 041 798	750 273
GŘ ÚP ČR	:	:	169 398	268 819	32 167	12 070	19 928	623	502
Celkem ČR	3 848 238	5 664 551	3 690 254	2 451 117	4 251 090	6 386 630	9 668 796	6 814 553	4 634 444

Zdroj: Informační systém DV Monitor. [online]. [cit. 2018-08-10]. Dostupné z www: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/ii-3-3-cr>

Příloha B Vzor dotazníku

1. Pohlaví
 - žena
 - muž

2. Vztah k zaměstnání
 - Osoby ve vztahu k zaměstnání (*jedná se osoby, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci*)
 - Osoby v evidenci ÚP
 - Osoby neaktivní

3. Věk
 - Do 30 let
 - 30-50 let
 - Nad 50 let

4. Vzdělání
 - Základní (*i nedokončené*)
 - Vyučení
 - Střední odborné s maturitou
 - Vysokoškolské (*vyšší odborné, bakalářské, magisterské*)

5. Počet dětí v rodině
 - Žádné
 - Jedno
 - 2-3 děti
 - Více jak 3

6. Kategorie cílových skupin projektu
 - Absolventi a mladí lidé do 30 let
 - Osoby pečující o děti do 15 let
 - Osoby nad 50 let

7. Hlavní zdroj finančních prostředků
 - Podpora od rodičů a dalších osob
 - Mzda partnera
 - DPP, DPČ
 - Příspěvek na rekvalifikaci
 - Dávky hmotné nouze
 - Dávky SSP
 - Brigády
 - Podpora v nezaměstnanosti
 - Jiný

8. Máte v souvislosti s nezaměstnaností více volného času?
 - Ano
 - Ne

9. Jaký přínos absolvovaného projektu pocítujete?

- Velký
- Malý
- Žádný

10. Jaké překážky vám osobně brání nalézt vhodné pracovní uplatnění? *(zaškrtněte max. tři)*

- Zdravotní omezení
- Nedostatek informací
- Malá sebedůvěra
- Nedostatečné vzdělání
- Chybějící kvalifikace
- Péče o děti, osobu blízkou
- Neochota dojíždět
- Nevyhovující nabídka zaměstnání