

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra společenských věd

Bakalářská práce

**Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti  
v okrese Znojmo**

Vedoucí práce: Mgr. Marek Šebeš, Ph.D.

Autor práce: Jana Páralová

Studijní obor: GEVES

2012

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

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Datum .....

Podpis .....

Velmi děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Marku Šebešovi, Ph.D. za rady, připomínky a metodické vedení práce. V neposlední řadě patří velké díky mé rodině, přátelům a známým za jejich podporu a trpělivost.

## **OBSAH:**

<b>1</b>	<b>SOUČASNÝ STAV</b> .....	- 7 -
<b>1.1</b>	<b>Fenomén nezaměstnanosti</b> .....	- 7 -
1.1.1	<i>Stručná charakteristika vývoje trhu práce po roce 1989</i> .....	- 8 -
1.1.2	<i>Typy nezaměstnanosti</i> .....	- 9 -
<b>1.2</b>	<b>Dlouhodobá nezaměstnanost</b> .....	- 10 -
1.2.1	<i>Dlouhodobá nezaměstnanost jako společenský problém</i> .....	- 11 -
1.2.2	<i>Faktory a příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti</i> .....	- 12 -
1.2.3	<i>Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti</i> .....	- 13 -
1.2.4	<i>Sociální skupiny nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností</i> .....	- 15 -
<b>1.3</b>	<b>Legislativa a nezaměstnanost</b> .....	- 18 -
1.3.1	<i>Zákon o zaměstnanosti a právo na zaměstnání</i> .....	- 18 -
1.3.2	<i>Podpora v nezaměstnanosti</i> .....	- 19 -
1.3.3	<i>Vyřazení z evidence uchazečů</i> .....	- 20 -
1.3.4	<i>Aktivní politika zaměstnanosti</i> .....	- 20 -
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY</b> .....	- 24 -
<b>3</b>	<b>METODIKA</b> .....	- 25 -
<b>4</b>	<b>VÝSLEDKY</b> .....	- 27 -
<b>4.1</b>	<b>Stručná charakteristika okresu Znojmo</b> .....	- 27 -
<b>4.2</b>	<b>Situace na trhu práce v okrese Znojmo</b> .....	- 29 -

<b>4.3</b>	<b>Případová studie vybraného respondenta .....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>4.4</b>	<b>Metody a postupy pracovníka úřadu práce.....</b>	<b>- 31 -</b>
<b>4.5</b>	<b>Vlastní návrh optimalizace práce Úřadu práce Znojmo .....</b>	<b>- 32 -</b>
<b>5</b>	<b>DISKUZE .....</b>	<b>- 36 -</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>- 39 -</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>- 41 -</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>- 45 -</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>- 46 -</b>
<b>10</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>- 47 -</b>
<b>11</b>	<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>- 49 -</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost v současné době představuje velký sociální, ekonomický, ale i politický problém. Zvláště potom dlouhodobá nezaměstnanost se stává celospolečenským problémem. Přináší různá rizika, se kterými je třeba se vypořádat. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k nárůstu chudoby, sociálně patologických jevů a v neposlední řadě kriminality. Mimo to má velký vliv na rodinné soužití a výchovu dětí.

Tato bakalářská práce pojednává o dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Znojmo. Tento region můžeme charakterizovat jako zemědělský a jako takový se potýká s různým typem nezaměstnanosti, ovšem nejvýraznější je právě dlouhodobá nezaměstnanost. Toto téma se mě blíže dotýká, protože v tomto okrese žiji a zanedlouho může být tento problém i pro mě aktuální.

Cílem mé práce je zaměřit se na dlouhodobou nezaměstnanost ve zvoleném regionu a pokusit se zjistit celkovou kvalitu služeb úřadu práce a dalších institucí, které řeší danou problematiku. Pro snadnější orientaci v problému jsem použila metodu případové studie, která vede k lepšímu pochopení situace. V práci budou vysvětleny klíčové pojmy, které s dlouhodobou nezaměstnaností a nezaměstnaností samotnou souvisí. Zaměřím se na faktory, příčiny a důsledky, které vedou ke vzniku tohoto jevu a budu se nažít je propojit s realitou a popřemýšlet co by tyto faktory mohly mít dále za následek. V návaznosti na prostudování platných zákonných norem Ministerstva práce a sociálních věcí o aktivní politice nezaměstnanosti, v práci posuzuji, do jaké míry jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňovány.

Závěrem práce se pokusím vytvořit vlastní návrh postupů, které by mohly přispět k odstranění nedostatků v oblasti informovanosti klientů, kteří řeší problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento návrh bude vytvořen na základě konzultací s pracovníky na úřadu práce a vybraným respondentem.

# 1 SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Fenomén nezaměstnanosti

Práce patří k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický a sociální status jedince, rodinu, ale také se odráží ve stabilitě a prosperitě celé společnosti. Trh práce je specifický trh, jehož specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, proto je úzce vázána s člověkem.<sup>1</sup> Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, nejen kvalifikací uchazečů a poptávkou hospodářských organizací, ale také pohlavím, věkem, rasou a bydlištěm.<sup>2</sup> Nezaměstnanost je v mnoha společnostech velkým sociálním problémem. Jedná se o velmi složitý jev. Pro řešení tohoto fenoménu je třeba mít celou řadu dat, informací, a proto tento jev nelze hodnotit pouze globálně. Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny pracovní skupiny stejně. K rizikovým skupinám patří nejčastěji mladiství a absolventi škol, ženy, zdravotně postižení a občané v předdůchodovém věku. Další skupinu lidí, kterou tento jev postihuje, jsou osoby s nižším vzděláním a nižší kvalifikací. Důležitým aspektem je také doba, po kterou je osoba nezaměstnaná. Čím delší interval, kdy je osoba nezaměstnaná, tím horší a nákladnější je návrat na trh práce.<sup>3</sup> Za nezaměstnaného je považován člověk, který aktivně hledá práci, je schopný práce a ochotný pracovat, ale nemá placené zaměstnání.<sup>4</sup>

Nezaměstnanost je všeobecně brána jako negativní jev, však může mít i pozitivní vlivy, zejména na změny ve struktuře ekonomiky, na flexibilitu a motivaci pracovní síly. I přes toto tvrzení, převažují negativní aspekty a důsledky nezaměstnanosti mají v zásadě dvojitý charakter, a to ekonomický a sociální.

---

<sup>1</sup> KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 283-284. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>2</sup> JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001. s. 262. ISBN 80-7178-535-0.

<sup>3</sup> KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 286-287. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>4</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2003, s. 125. ISBN 80-7178-549-0.

### 1.1.1 Stručná charakteristika vývoje trhu práce po roce 1989

K této současné charakteristice problematiky nezaměstnanosti vedla dlouhá cesta vývoje společnosti. Současný stav je primárně výsledkem vývoje trhu práce po roce 1989.

V letech 1948- 1989 u nás podle sovětských vzorů docházelo v sociálně-ekonomických oblastech ke změně postojů. Hlavně v oblasti k právu na práci, zaměstnanost i nezaměstnanost. „ *Nezaměstnanost se trestala jako sociální parazitismus.*“ Zaměstnávání bylo řízeno plánem pracovních sil a slovo nezaměstnanost zcela vymizelo nejen ze slovníku. Nezaměstnanost byla nazývána čekání na umístění. Snaha zaměstnat všechny práce schopné občany ovšem měla jedno velké negativum. Vedla k přezaměstnanosti a to mělo za následek nízkou produktivitu práce. Po zahájení transformace českého trhu práce bylo nezbytné očekávat prudký nárůst nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se stala novým fenoménem. Nastaly legislativní a institucionální změny v oblasti zaměstnanosti. Byly zřízeny úřady práce a byl přijat zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti.<sup>5</sup>

Tab. 1. Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.)<sup>6</sup>

Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
%	0,66	4,13	2,57	3,52	3,19	2,93	3,52	5,23	7,48	9,37	8,78
Rok	2001	2002	2003	2004	2004*	2005	2006	2007	2008	2009	2010
%	8,9	9,81	10,31	10,33	9,47*	8,88	7,67	5,98	5,96	9,24	9,57

\* nová metodika platná od 1. července 2004

Dá se říct, že vývoj nezaměstnanosti v České republice prošel třemi vzájemně se prolínajícími etapami. V první etapě (1990-1992) docházelo spíše k přechodu

<sup>5</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, s. 207. ISBN 978-80-7367-483-0.

<sup>6</sup> Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.), aktualizace 27. 1. 2012, [cit. 2012-12-17]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost\\_](http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr_od_roku_1989_nezamestnanost_)>



pracovníků na atraktivnější pracovní pozice do sektoru služeb nebo za podnikáním.<sup>7</sup> V roce 1992 byl přijat model zkrácení doby výplaty podpor v nezaměstnanosti po dobu šesti měsíců. Toto opatření mělo motivovat nezaměstnané k větší snaze si najít nové zaměstnání.<sup>8</sup> Díky tomuto opatření byla míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost poměrně nízká. V druhé etapě (1993-1997) míra nezaměstnanosti postupně vzrůstala. Rostly nároky na pracovní výkon a flexibilitu pracovníků. Podniky byly dostatečně úvěrovány, byla tolerována jejich zadluženost a toto mělo za důsledek utlumení růstu míry nezaměstnanosti. Ve třetí etapě (od roku 1998) s rostoucími nároky na trhu práce, rostla celková míra nezaměstnanosti, ale i počty dlouhodobě nezaměstnaných.<sup>9</sup> Nejčastější příčiny tohoto jevu jsou uváděny, odchod pracujících důchodců, odchod žen, které se chtěly věnovat své rodině a v neposlední řadě přechod pracujících do sektoru služeb a rozvoj drobného podnikání.<sup>10</sup>

### *1.1.2 Typy nezaměstnanosti*

Trh práce rozlišuje tyto typy nezaměstnanosti:

#### Frikční nezaměstnanost

Vzniká, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá pracovního místa z toho důvodu, že si hledá jiné pracovní místo.

#### Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena zvyšující se nabídkou práce určitého druhu, kdy se potencionální uchazeči nejsou schopni tak rychle adaptovat na tato pracovní místa.<sup>11</sup>

#### Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost způsobuje rostoucí poptávka po práci a její nedostatečná nabídka. Nejvíce charakteristická je pro zemědělské oblasti, bývá

<sup>7</sup> KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 296-297. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>8</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, s. 208. ISBN 978-80-7367-483-0.

<sup>9</sup> KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 297. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>10</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, s. 207. ISBN 978-80-7367-483-0.

<sup>11</sup> POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Studijní svazek, 7. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. s. 63. ISBN 80-85850-01-X.

také spojována se službami a stavebnictvím. Je úzce spjatá s přírodními cykly, hlavně v zimních měsících, kdy nemohou být některé pracovní činnosti vykonávány.<sup>12</sup>

Mimo typy nezaměstnanosti uvedené výše můžeme rozdělit nezaměstnanost následovně:

- ♦ skrytá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které nejsou zaregistrovány na úřadu práce, nepracují nebo pracují, ale nemají formální smlouvu se zaměstnavatelem;
- ♦ neúplná nezaměstnanost je tvořena lidmi se sníženým pracovním úvazkem nebo lidmi, kteří nevyužívají svoji kvalifikaci;<sup>13</sup>
- ♦ nepravá nezaměstnanost je tvořena lidmi, jež si nehledají práci, snaží se vyčerpat v plné míře podporu v nezaměstnanosti nebo jsou zaregistrováni na úřadu práce, ale pracují nelegálně;
- ♦ Job stagnation je projevem nespokojenosti se svým zaměstnáním, lidé, i když jsou nespokojeni, nehledají jiné pracovní místo.<sup>14</sup>

## 1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním ze závažných problémů na trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou osoby, které jsou evidovány na úřadu práce déle jak 12 měsíců. Zařazení těchto jedinců zpět na trh práce je složitější hned z několika důvodů. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky a celkově se u nich mění životní styl. Jsou zvyklí na příjem sociálních dávek a tato situace jim většinou vyhovuje, a proto nemají potřebu si hledat zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost sebou nese rizika v podobě vyloučení ze společenského, politického a kulturního života dlouhodobě nezaměstnaných.<sup>15</sup> Dlouhodobá nezaměstnanost se

---

<sup>12</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 20. ISBN 80-901424-98-4.

<sup>13</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2003, s. 125. ISBN 80-7178-549-0.

<sup>14</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 21-22. ISBN 80-901424-98-4.

<sup>15</sup> KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. Vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2007, s. 53-54. ISBN 978-80-245-1302-7.

vyjadřuje pomocí míry dlouhodobé nezaměstnanosti, která „ ... vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v čitateli je počet nezaměstnaných jeden rok a déle a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných“.<sup>16</sup>

### 1.2.1 Dlouhodobá nezaměstnanost jako společenský problém

Dlouhodobá nezaměstnanost se v současné době velice rozšířila a stává se závažným sociálním, psychologickým a společenským problémem. Obecně se dá říct, že čím je člověk déle bez práce, tím je pro něj obtížnější práci získat,<sup>17</sup> ale i opakovaná nezaměstnanost může vést k dlouhodobé nezaměstnanosti. V jiných případech může být nízká míra nezaměstnanost nepříznivým jevem, pokud jde z větší části o dlouhodobou nezaměstnanost a opačně.<sup>18</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost vede k určitému ochromení člověka. Člověk je pasivnější, stává se apatickým a rezignuje na řešení svých problémů. Můžeme hovořit o syndromu naučené bezmocnosti, jemuž nejvíce propadají lidé s nízkým vzděláním.<sup>19</sup> Dlouhodobě nezaměstnaný člověk se postupně identifikuje s lidmi podobně postiženými a tím se zařazuje do určité sociální kategorie, která bývá označována jako underclass - třída deklasovaných. Tato skupina má jiný vztah k práci, má jinak nastavený řebříček hodnot a důsledkem tohoto bývá sociální deprivace a izolace od majoritní společnosti.<sup>20</sup> Délku dlouhodobé nezaměstnanosti prodlužuje krátkodobá nepružnost trhu práce. Na straně nezaměstnaných jde o nedostatek informací o jejich uplatnění na trhu práce, chybějí jim dovednosti a vědomosti, které jsou důležité pro nabízená pracovní místa nebo neochota k profesní či prostorové mobilitě.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika, aktualizace 2. 11. 2012, [cit. 2012-12-06]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>

<sup>17</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 41-42. ISBN 80-901424-98-4.

<sup>18</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 24-25. ISBN 80-901424-98-4.

<sup>19</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 738. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>20</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 745. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>21</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 42. ISBN 80-901424-98-4.

### 1.2.2 Faktory a příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti

Mezi hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme zařadit:

- ♦ strukturální problémy trhu práce
- ♦ nízkou nebo neodpovídající kvalifikací, vzdělání nebo nedostatek praxe
- ♦ bariéry zaměstnání (zdravotní omezení, skloubit zaměstnání s péčí o rodinného příslušníka, obtížnost dojíždění)
- ♦ postoje zaměstnavatelů, zvláště jejich nízkou ochotu při přijímání rizikové pracovní síly
- ♦ malou úspěšnost úřadů práce při uplatňování dlouhodobě nezaměstnaných lidí
- ♦ problém s motivací nezaměstnaných.<sup>22</sup>

Délku nezaměstnanosti ovlivňuje věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav nebo stav a příslušnost k určité sociální skupině. Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti jsou nejvíce ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání, starší lidé, ženy, příslušníci minorit a přistěhovalci. U dlouhodobě nezaměstnaných se kumuluje větší počet zátěžových faktorů. Lidé většinou přestávají svou situaci zvládat, někteří jedinci nejsou schopni sociální adaptace, mají sklony k alkoholismu nebo drogám a není vyloučeno páchání kriminálních činů.<sup>23</sup>

Vysoké podpory v nezaměstnanosti jsou jedním z důležitých faktorů, které vysokou měrou ovlivňují dlouhodobou nezaměstnanost. Čím jsou podpory v nezaměstnanosti vyšší a jejich vyplácení delší, tím víc slábne úsilí a motivace nezaměstnaných, aby si našli nové pracovní místo. Člověk si rychle zvykne, že nepracuje, vypadne z každodenního rytmu a odvykne denním povinnostem. Zjistí, že z podpory se dá žít, i když skromněji, ale pro některé nezaměstnané je to pohodlnější

---

<sup>22</sup> HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. s. 140. ISBN 978-80-87007-98-3.

<sup>23</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 732-734. ISBN 80-7178-802-3.

život. Proto mnoho dlouhodobě nezaměstnaných propadá tomuto životnímu stylu než by hledali zaměstnání.<sup>24</sup>

### 1.2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost sebou nese ekonomické, sociální a zdravotní důsledky. „Z ekonomického hlediska se dlouhodobá nezaměstnanost negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet (na dávky v nezaměstnanosti a další podpory), na zdravotní a sociální služby.“<sup>25</sup> Lidé, kterým se dlouhou dobu nedaří najít vhodné zaměstnání, mohou propadnout ekonomickým potížím. Pomalu ztrácí svou životní úroveň a to může vést k existenčním problémům.<sup>26</sup> Nezaměstnaný si nemůže dovolit to stejné jako lidé z jeho sociální vrstvy. Proto ztrácejí svůj sociální status a upadají na nižší úroveň. Pro mnohé je to stresující pocit, „ ... *prožívají úzkost a pocit ambivalence ve vztahu k podpoře, kterou ekonomicky potřebují, ale sociálně je pro ně těžko přijatelná, protože potvrzuje jejich druhořadý status.*“ Dostavuje se pocit chudoby. Chudobu lze chápat jako sociální strádání. Člověk se zdá být chudý v porovnání s ostatními ze stejné sociální vrstvy, do které se řadí. Považuje se za vyloučeného ze společenského standardu, který je pro něj přijatelný. Nemůže si dovolit věci, které k tomuto standardu náleží. K pocitu strádání přispívají i média, zejména reklamy, které navozují pocit, že vše, co je v reklamách prezentováno by měli mít i oni sami.<sup>27</sup>

Sociální důsledky jsou spojeny s dopadem na sociální situaci, chování, postoje a na společenský život nezaměstnaných. Tyto důsledky mají rozmanitý charakter. Skrývají se za nimi různé pocity, prožívání a jsou doprovázeny většími či menšími negativními následky, které se odrážejí jak v oblasti osobního života, tak v životě společenském. Se změnou sociálního postavení se mění pozice nezaměstnaného

---

<sup>24</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003. s. 87. ISBN 80-86429-16-4.

<sup>25</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 119. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>26</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003. s. 87. ISBN 80-86429-16-4.

<sup>27</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 741. ISBN 80-7178-802-3.

v rodině, to se může odrazit i ve výchově dětí. V některých případech dochází k rozpadu partnerského vztahu, to může ovlivňovat sňatečnost a porodnost. Jak je již výše zmíněno, dochází k poklesu příjmů, což má velký vliv na vývoj situace v rodinách.<sup>28</sup>

Rodina je pro dlouhodobě nezaměstnané stimulačním faktorem. Výzkumy potvrdily, že rodina ve velké míře pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným překonávat své těžké životní situace. Největší podporu tyto lidé vnímají od svých partnerů, příbuzných a dětí. Pokud si má nezaměstnaný o svých problémech s kým pohovořit, stává se pro něj situace snesitelnější.<sup>29</sup>

Většina jedinců po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status spojený s nezaměstnaností. Tento status může být vnímán jako stigma, které jedince diskredituje. Snaží se vyhýbat všemu, co by ho jako nezaměstnaného mohlo identifikovat. Fakt ztráty zaměstnání se mnohdy snaží skrýt nejen před svým okolím, ale i před svou rodinou.<sup>30</sup> Větší míru stigmatizace většinou pocítují ti, kdo mají větší finanční problémy, protože na nich může být spatřena známka chudoby. Druhou skupinou jsou lidé, kteří si svou situaci nepřipouštějí nebo si ji nechtějí připustit, což můžeme chápat jako určitou obranu reakci. Na stigmatizaci nezaměstnaných má kromě jiného velký význam tlak okolí.<sup>31</sup>

Lidé trvale postižení dlouhodobou nezaměstnaností se cítí být vyloučeni ze společnosti a udržují minimální kontakty. Řadí se skupiny deklasovaných – underclass. Je otázkou zda je jejich volba neúmyslná nebo jestli jen odmítají udělat něco pro to, aby se z dané situace dostali. Pak můžeme říct, že si svůj pokles způsobili sami svou nedbalostí.<sup>32</sup> Tito lidé žijí na hranici chudoby a jsou závislí na státních podporách. Jde o jednotlivce, kteří jsou vyřazeni ze systému díky své nízké kvalifikaci, nemají dostatečné zkušenosti nebo ti, kteří žijí mimo trh práce. Často se ocitají v koloběhu střídání období v zaměstnání a bez zaměstnání, což má negativní dopady na vznik

---

<sup>28</sup> KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 290-292. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 106-108. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>30</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s 90-91. ISBN 801-86429-08-3.

<sup>31</sup> HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. s. 94. ISBN 978-80-87007-98-3.

<sup>32</sup> HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. s. 11-12. ISBN 978-80-87007-98-3.

dlouhodobé nezaměstnanosti. Velkým problémem je přijímání autorit a většinou vytváří své komunity, které musí být často pod dozorem policie. Typickým jevem je vysoká kriminalita, drogová činnost a roste počet případů těhotenství mladistvých dívek. Tato tíživá situace má velký dopad i na rodinné zázemí a tudíž může dojít i předávání chudoby dalším rodinným generacím. U jedinců může být vyvolána apatie k vlastnímu osudu a často dochází k úplnému odcizení od společnosti.<sup>33</sup>

Ztráta zaměstnání může způsobovat nemalé zdravotní potíže. Jedná se hlavně o stres a společně s ním přichází bolesti hlavy, pocity zvýšené únavy, poruchy spánku, zažívací potíže a také zvýšený krevní tlak. Dalším symptomem je narušení imunitního systému a do značné míry je ohrožen i kardiovaskulární systém a tím se zvyšuje i riziko infarktů. Nezaměstnanost sebou také nese riziko sebevražedného chování. Zvyšuje se tendence užívání psychoaktivních látek (alkohol, drogy, cigarety, léky) a také se zvyšuje počet těch, kteří propadají gamblerství. Tato skutečnost ještě více stěžuje ekonomickou situaci nezaměstnaných. Chování tohoto druhu lze interpretovat, jako únik ze vzniklé situace, která by uvolnila vnitřní napětí.<sup>34</sup>

#### *1.2.4 Sociální skupiny nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností*

Dlouhodobou nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny sociální skupiny stejnou mírou. Jedná se o mnoho charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s vyšším rizikem a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost nebo jsou spjaté s rizikem opakované nezaměstnanosti. Tyto skupiny nacházejí uplatnění na sekundárním trhu práce a méně placených pracovních místech, což působí nejistoty v budoucím zaměstnání. Proto pro tyto skupiny musí být zajištěna zvýšená pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství a přednostně se o ně stará politika zaměstnanosti. Do této skupiny patří ženy, mladí lidé, zdravotně postižení lidé, lidé s nízkým vzděláním, starší lidé, etnika (nejvíce romské) a také přicházející imigranti.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s 96-100. ISBN 801-86429-08-3.

<sup>34</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 743. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>35</sup> BUCHTOVÁ, B. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (ed.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2001, s. 103. ISBN 80-247-0042-5.

Lidé bez kvalifikace tvoří nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Z větší části ji tvoří zejména mladí lidé a absolventi středních škol. Jsou to lidé, kteří se podílí na deviantním chování, alkoholici, recidivisté a lidé sociálně nepřizpůsobiví. Dochází k vyčleňování těchto lidí ze společnosti. Tvoří skupinu, která žije ze státních podpor, sociálního zabezpečení a jsou v trvalé závislosti na podpoře státu. Proces utváření této skupiny je specifický, závisí především na délce nezaměstnanosti a je ovlivněn dalšími faktory sociálního prostředí.<sup>36</sup>

Starší lidé zejména v předdůchodovém věku jsou skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. I když mají větší zkušenosti než mladí lidé, pro zaměstnavatele se jeví jako horší investice. Pokud je takový člověk znovu zaměstnaný nemůže se většinou vyrovnat s pocity neuspokojení a nevyužití. Uzavírá se do sebe, promýšlí své jednání a chování a snaží se nevyvolávat situace, kde by byli negativně hodnoceni svým zaměstnavatelem. Tím, že se takto chová, zmenšuje svou kreativitu a pracovní zapojení a výsledek bývá takový, že o práci stejně přijde. Čím má člověk vyšší věk, tím má pevnější návyky a tím pádem se pomaleji a hůře přizpůsobuje novým životním situacím. Ztráta zaměstnání nebo odchod do důchodu může být pro mnoho jedinců velmi silným stresujícím faktorem. Tato ztráta bývá doprovázena poklesem příjmu a životní úrovně, nezaměstnaný ztrácí kontakty a mohou se objevit zdravotní problémy. Prožívání těchto změn je velkou mírou ovlivněno inteligencí, společenským postavením a rodinným zázemím jedince.<sup>37</sup>

Dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé mají většinou problém se získáním pracovních návyků. Zvyknou si na pobírání podpory, jelikož jsou většinou svobodní, žijí u rodičů a ti jim poskytují finanční prostředky. Proto nemají potřebu a nejsou motivováni pro hledání dalšího zaměstnání. Zvyšuje se u nich riziko asociálního chování. Sdružují se v partách, užívají drogy, kradou a chovají se vandalsky. Nerespektují společnost a její normy, protože nemají příliš co ztratit.<sup>38</sup> Z toho plyne, že

---

<sup>36</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 114. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>37</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 111-112. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>38</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 742. ISBN 80-7178-802-3.



pokud si v čas mladí neosvojí svoje pracovní návyky, nebudou schopni ani v dospělosti pracovat. Toto může vést k úplnému vyřazení ze společnosti.<sup>39</sup>

Role ženy a muže se na trhu práce výrazným způsobem liší. Postavení ženy je spojeno s mateřstvím, péčí o děti, rodinu a domácnost. Pokud žena ztratí zaměstnání v důsledku mateřství, není natolik stigmatizována jako muž. Péče o rodinu a dítě ji před těmito pocity uchrání. Pokud muž ztratí zaměstnání, je to pro něj větší psychická zátěž než pro ženu. Muž nezaměstnanost spojuje s neschopností zabezpečit svou rodinu.<sup>40</sup>

Faktory, které ovlivňují ženy od návratu do zaměstnání:

- ♦ věk, počet dětí,
- ♦ možnost být s dítětem doma, zvláště pokud je malé,
- ♦ nemá žádnou blízkou osobu, která by se o dítě starala,
- ♦ nechce svěřit děti cizím osobám,
- ♦ nemůže sehnat adekvátní zaměstnání a veřejnou péči o dítě.<sup>41</sup>

Zdravotně postižení lidé tvoří další velkou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Vzhledem k rostoucím nárokům na trhu práce, mají tyto osoby stále menší možnost se uplatnit. Evidence zdravotně postižených lidí několikanásobně převyšuje počet zdravých jedinců na úřadech práce. Jejich situace je často bezvýchodná a činí tak starost své rodině. Dostávají se psychické, sociální a ekonomické potíže a většina se může cítit, tak že je na pokraji žití v lidsky důstojných podmínkách. Pro zaměstnavatele jsou zdravotně postižení lidé neperspektivní pracovní silou, protože jejich zaměstnávání je spojeno s náklady na vybavení pracoviště např. bezbariérovými přístupy a speciálními pomůckami.<sup>42</sup>

Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost vůbec je vážným problémem etnických skupin a minorit, zejména pokud se jedná o romské příslušníky. Vzhledem k rostoucím nárokům na trhu práce a nedostatečnou kvalifikací Romů, bude tato skupina získávat zaměstnání jen s obtížemi. Většina Romů má jen základní vzdělání

---

<sup>39</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 110. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>40</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. s. 740-741. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>41</sup> HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. s. 72. ISBN 978-80-87007-98-3.

<sup>42</sup> BUCHTOVÁ, B. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (ed.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2001, s. 105. ISBN 80-247-0042-5

nebo vůbec základní vzdělání nedokončili, proto je jejich uplatnění na trhu práce minimální. Jsou závislí na sociálních dávkách. Romské etnikum tvoří početnou skupinu, a tudíž to znamená velkou zátěž pro ekonomiku státu.<sup>43</sup>

### 1.3 Legislativa a nezaměstnanost

#### 1.3.1 Zákon o zaměstnanosti a právo na zaměstnání

Právo na práci je v České republice zakotveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon). Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejím hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Právo na zaměstnání má každá fyzická osoba, která chce a může pracovat, o práci se uchází v pracovněprávním vztahu, zákon ustanovuje zprostředkování zaměstnání a poskytování dalších služeb, které jsou stanoveny tímto zákonem. Práva na zaměstnání zahrnuje tři hlavní oblasti:

- ♦ právo na zprostředkování vhodného zaměstnání,
- ♦ právo na rekvalifikaci
- ♦ právo na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.<sup>44</sup>

Novelizace zákona proběhla 1. 1. 2012.<sup>45</sup> Zákon ukládá občanovi právo si zvolit a zabezpečit zaměstnání na území České republiky popřípadě v zahraničí. Nesmí být diskriminován v souvislosti s nabízenou pracovní příležitostí a nesmí být od uchazeče vyžadovány informace, které ho mohli diskriminovat. Z tohoto plyne, že není automatická povinnost státu zajistit svým občanům zaměstnání tak jak tomu bylo před rokem 1989, ale snaží se vytvořit podmínky pro realizaci tohoto práva.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. s. 114-115. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>44</sup> KAHOUN, V. A KOL., *Sociální zabezpečení*. Praha: TRITON, 2009, s. 412. ISBN 978-80-7387-346-2.

<sup>45</sup> Sociální reforma, změna 2012, aktualizace 19. 12. 2011. [cit. 2012-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>>

<sup>46</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, s. 209-210. ISBN 978-80-7367-483-0.

### 1.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč nárok v případě, že v předchozím zaměstnání setrval v délce alespoň dvanácti měsíců, požádal úřad práce, kde je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, ke kterému mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána nepobírá starobní důchod. Nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání ztrácí v případě, kdy hrubě poruší pracovní předpisy, které se vztahují k vykonávané práci, pokud má výsluhový příspěvek vyšší než je vypočítaná podpora v nezaměstnanosti a pokud vykonává nekolidující zaměstnání ke dni, k němuž má být podpora přiznána.<sup>47</sup> Podpora v nezaměstnanosti je uchazeči o zaměstnání poskytována v podpůrné době a to:

- ♦ do 50 let věku - 5 měsíců,
- ♦ od 50 do 55 let věku - 8 měsíců,
- ♦ nad 55 let věku - 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti se vyměřuje z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl v posledním ukončeném zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících podpůrné doby činí 65%, další dva měsíce 50% a po zbývajících podpůrné době 45%. Uchazeč o zaměstnání může pobírat podporu v nezaměstnanosti 45% po zbytek podpůrné doby, pokud bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem.<sup>48</sup>

V případě, pokud nejde stanovit výše průměrného měsíčního čistého výdělku nebo uchazeč nemůže bez svého zavinění osvědčit vyšší průměrného měsíčního výdělku, pak podpora v nezaměstnanosti činí:

- ♦ první 2 měsíce – 0,15 násobku,
- ♦ další 2 měsíce – 0,12 násobku,
- ♦ po zbývajících podpůrné době – 0,11 násobku

---

<sup>47</sup> Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, aktualizace 27. 2. 2012. [cit. 2012-12-17].

Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)>

<sup>48</sup> Sociální reforma, změna 2012, aktualizace 19. 12. 2011. [cit. 2012-03-19]. Dostupný z WWW:

<<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>>

průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podpora žádána. Pro rok 2012 je výše průměrné měsíční mzdy 23 726 Kč.

### 1.3.3 Vyřazení z evidence uchazečů

Uchazeč o zaměstnání může být vyřazen z evidence úřadu práce jestliže:

- ♦ odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- ♦ odmítne nastoupit na rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací,
- ♦ nespolupracuje při vytváření individuálního akčního plánu,
- ♦ odmítne vykonávat veřejnou službu v případě, je-li veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 měsíce,
- ♦ odmítne se podrobit vyšetření zdravotního stavu,
- ♦ maří činnost úřadu práce.

Do evidence uchazečů o zaměstnání může být uchazeč znovu zařazen po uplynutí doby šesti měsíců ode dne vyřazení, pokud si znovu podá novou písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání.<sup>49</sup>

### 1.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jedná se o jeden z nástrojů podporující zřizování pracovních míst, poskytování finančních příspěvků pro zaměstnavatele, ale hlavně pro uchazeče samotné. Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>50</sup> Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje mají urychlit návrat nezaměstnaných na trh práce.<sup>51</sup> Aktivní politika zaměstnanosti je ukotvena v zákoně

---

<sup>49</sup> Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, aktualizace 27. 2. 2012. [cit. 2012-12-17]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)>

<sup>50</sup> Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, aktualizace 23. 1. 2012. [cit. 2012-03-06]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

<sup>51</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2003, s. 25. ISBN 80-7178-549-0.

o zaměstnanosti § 104 - 107. Tato politika je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze přispívat na programy, které mají regionální nebo celostátní charakter, rovněž přispívají na zahraniční projekty, které vedou k rozvoji nových nástrojů a opatření aktivní politiky.<sup>52</sup>

Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řadíme:

Rekvalifikace – slouží k rozšíření stávající kvalifikace nebo získání nové kvalifikace uchazečů, kteří hledají vhodné zaměstnání. Rekvalifikace tak přináší nové či další uplatnění nezaměstnanému na trhu práce a na základě smluvních podmínek mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, jsou úřadem práce hrazeny náklady spojené s rekvalifikací. Nejčastější účastníci rekvalifikace jsou ženy, mladí a dlouhodobě nezaměstnaní a lidé bez maturity.

Investiční pobídky – slouží zaměstnavateli k vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikací, školení nových zaměstnanců, ale pod podmínkou, že míra nezaměstnanosti v daném místě je vyšší, než míra nezaměstnanosti v celé České republice.

Veřejně prospěšné práce – jedná se o krátkodobé pracovní umístění uchazečů na dobu ne delší, než je dvanáct měsíců. V tomto případě se jedná o sezonní práce, jako je úklid ve městech a obcích, údržba zeleně, stavební práce a jiné činnosti. Hlavním cílem je motivovat uchazeče, aby neztratili pracovní návyky, udrželi si nebo získali nové pracovní místo a v neposlední řadě, po uplynutí této doby, mají v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti.<sup>53</sup>

Veřejná služba – přechází od 1. 1. 2012 na Úřad práce ČR. Hlavním cílem veřejné služby, je motivace a získání pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, omezení nelegální práce a posílení přístupu k hledání zaměstnání. Cílovou skupinu tvoří uchazeči vedeni v evidenci úřadu práce déle než jeden rok. Dohody o vykonání veřejné služby budou uzavírány na 20 hodin měsíčně. Pro výběr vhodných uchazečů bude zohledněn jejich zdravotní stav, motivovanost uchazeče, kvalifikace, rodinný stav, možnosti dojížděky a finanční možnosti. Další podmínkou je účast klienta na ostatních

---

<sup>52</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, s. 212-213. ISBN 978-80-7367-483-0.

<sup>53</sup> TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2011, s. 106-107. ISBN 978-80-7367-868-5.

nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Pro organizaci veřejné služby bude využíváno nástroje veřejně prospěšné práce. Pro zvýšení uplatnění klientů je vhodné provázat veřejnou službu s nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa, tak aby se mohly vytvořit nové pracovní příležitosti.<sup>54</sup>

Společensky účelná pracovní místa – tato místa slouží k zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek může být poskytován po dobu šesti měsíců u osob se zvláštním přístupem až jeden rok.

Příspěvek na zapracování – příspěvek je zaměstnavateli poskytován na základě dohody s úřadem práce. Do pracovního poměru jsou přijímáni uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče. Doba poskytování příspěvku je maximálně tři měsíce a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program nebo dochází k zásadním technologickým změnám ve výrobě, popřípadě změnám předmětu podnikání a nemůže poskytnout svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je možné poskytovat jako částečnou náhradu mzdy po dobu šesti měsíců, měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy.<sup>55</sup>

Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti lze zařadit opatření na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.<sup>56</sup> Jedná se o:

Chráněná pracovní místa – pracovní místo je vytvořené zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením. Může se jednat o chráněná pracovní místa v domácnostech zdravotně postižených osob nebo k poskytnutí příspěvku, pokud se zdravotně postižená osoba rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Chráněná pracovní místa musí zaměstnavatel provozovat

---

<sup>54</sup> Ústní sdělení Jany Langové, sociální pracovnice Úřadu práce ve Znojmě dne 14. 3. 2012

<sup>55</sup> Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, aktualizace 23. 1. 2012. [cit. 2012-03-06].

Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

<sup>56</sup> TOMĚŠ, I. *Obory sociální politiky*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2011, s. 108. ISBN 978-80-7367-868-5.

minimálně dvacet čtyři měsíců a pak mu je na základě písemné dohody s úřadem práce vyplacen příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.

Chráněná pracovní dílna – jedná se o pracoviště, kde pracuje v průměru 60% zaměstnanců se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobena pro osoby zdravotně postižené a to pro jejich specifické potřeby. Provoz tohoto místa musí trvat minimálně dvacet čtyři měsíců a na základě písemné dohody s úřadem práce je zaměstnavateli vyplacena úhrada na provozní náklady.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, aktualizace 23. 1. 2012. [cit. 2012-03-06].  
Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

## 2 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

### *Cíl práce*

Cílem mé bakalářské práce je v teoretické části vymezit klíčové pojmy a představit hlavní teoretické koncepty, které s tématem dlouhodobé nezaměstnanosti (a nezaměstnanosti jako takové) souvisí. Dále se zabývám faktory a příčinami vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a charakterizuji hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v České republice využívány. V praktické části, se zaměřím na zjištění kvality služeb úřadu práce v okrese Znojmo. K mému výzkumu použiji případovou studii vybraného respondenta a výpověď pracovnice úřadu práce. Dále stručně charakterizuji okres Znojmo, protože i poloha a charakter okresu má nemalý vliv na vznik dlouhodobé nezaměstnanosti. V závěru bakalářské práce bych chtěla zhodnotit, zda je využití aktivní politiky zaměstnanosti pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných dostačující a pokusím se nastínit návrh na optimalizaci využití zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro daný okres.

### *Výzkumné otázky*

V1: Považují uchazeči o zaměstnání informace poskytnuté úřadem práce za dostatečné?

V2: Informuje úřad práce uchazeče o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při hledání zaměstnání?

V3: Poskytuje úřad práce uchazečům o zaměstnání informace o projektech Evropských sociálních fondů?

V4: Informuje úřad práce o dalších možnostech získání pracovního poměru pro uchazeče o zaměstnání?



### 3 METODIKA

Ve své bakalářské práci využívám metodu kvalitativního výzkumu, a to konkrétně případovou studii. Při sestavování případové studie, jsem vycházela z publikace Jana Hendla.<sup>58</sup> Vybrala jsem si respondenta, který se potýká s dlouhodobou nezaměstnaností a navíc je jeho situace ztížena zdravotními potížemi. Vedla jsem s ním řízený rozhovor, kdy jsem si předem připravila otázky a z jeho odpovědí jsem si dělala písemný záznam. Na základě zjištěných skutečností jsem sestavila případovou studii. Mimo respondenta z řad dlouhodobě nezaměstnaných jsem vedla individualizovaný nestandardizovaný rozhovor s pracovníkem úřadu práce, kterého jsem se ptala na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, angažovanost konkrétního úřadu práce, četnosti a kvality nabídky práce pro uchazeče a možnosti dalšího vzdělávání jak uchazečů, tak pracovníků samotných. Tím se pokusím docílit opačného pohledu na danou problematiku z pohledu odborníka.

Pro pochopení kontextu situace dlouhodobě nezaměstnaných jsem prostudovala Zprávu o situaci na trhu práce z let 2007- 2010 Úřadu práce ve Znojmě. Fotograficky jsem zdokumentovala prostředí úřadu práce v Moravském Krumlově, pro zhodnocení kvality a kvantity informací zveřejňovaných na nástěnkách a vývěskách. Mapu okresu Znojmo jsem převzala z internetových stránek Českého statistického úřadu [www.czso.cz](http://www.czso.cz). Údaje o dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Znojmo jsem převzala ze Zpráv o situaci na trhu práce z let 2007-2010.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2

<sup>59</sup> Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Znojmo z let 2007-2010

*Časový harmonogram sběru dat:*

leden 2011 - duben 2012	sběr dat ÚP, studium materiálů a odborné literatury
duben 2012- červen 2012	zjišťování údajů od pracovníků úřadu práce ve Znojmě, sestavení případové studie respondenta
březen 2012- prosinec 2012	tvorba vlastního textu bakalářské práce

## 4 VÝSLEDKY

### 4.1 Stručná charakteristika okresu Znojmo

Pro bližší pochopení situace ve sledovaném okrese přiblížím v této práci Okres Znojmo z hlediska polohy, rozlohy, administrativního členění a také přírodních a kulturních pobídek, které silně ovlivňují počet pracovních míst a jejich rozložení v jednotlivých socioekonomických sférách.

Okres Znojmo leží v Jihomoravském kraji, okresním městem je Znojmo. Okres se svou rozlohou 159 039 ha řadí k největším okresům v České republice. Ze severu sousedí s okresem Brno-venkov, na východě s okresem Břeclav, na severozápadě s okresem Třebíč, na západě má velmi krátkou hranici s okresem Jindřichův Hradec a jižně sousedí s Rakouskem. Tato poloha vybraného okresu velmi silně ovlivňuje nejen velké zastoupení pracovních sil v primárním sektoru a také dojezdnost za prací do blízkého Rakouska a také Brna.

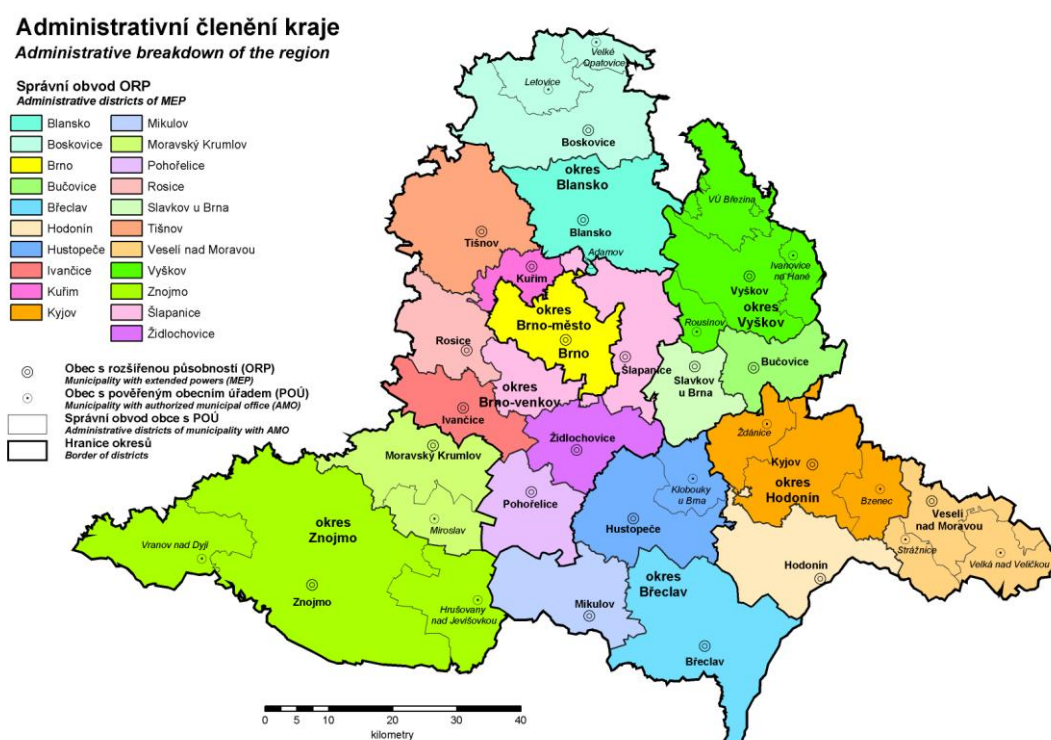
Z geografického hlediska Okres Znojmo svým územím náleží ke dvěma geomorfologickým celkům. V západní polovině připadá území k Českému masívu a východní polovinou ke Karpatské soustavě. Podnebí je teplé a suché. Půdy jsou úrodné černozemě a nivní půdy. Nejvýše položeným místem okresu je Suchá hora u Zblovic (521 m. n. m.) a nejnižší místo je soutok Dyje a Jevišovky (175 m. n. m.). Celé území patří do povodí řeky Dyje. Na jejím horním toku se nachází Vranovská vodní nádrž, která je zásobárnou vody pro část Znojma a Třebíče, výrobná elektrické energie a v neposlední řadě se stala hlavním rekreačním střediskem. Další významná vodní plocha je nejstarší údolní přehrada ve střední Evropě na řece Jevišovce.

Díky teplému klimatu a příjemnému prostředí je tento okres příznivě nakloněn k rozvoji cestovního ruchu a turistice vůbec. Můžeme zde navštívit Národní park Podyjí, okolí řek Jevišovky a Rokytné, kde najdeme nepřeborné množství rekreačních středisek, turistické stezky a cyklostezky. Rozvíjí se zde další formy turistiky, které vychází z tradic a charakteru regionu, jedná se o vinařskou turistiku. V tomto okrese

najdeme mnoho společenských akcí, které získali i neregionální charakter. Mezi ně můžeme zařadit Znojemský hrozen nebo Znojemské historické vinobraní.<sup>60</sup>

Okres Znojmo, po sladěni hranic k 1. 1. 2007, se člení na 144 obcí. Pouze 5 obcí má statut města a 13 obcí městyse. Podle nového správního uspořádání v okrese Znojmo působí dvě obce s rozšířenou působností a to města Znojmo a Moravský Krumlov. V okrese Znojmo žije přibližně 114 tisíc obyvatel.<sup>61</sup>

Mapa 1 – Administrativní členění Jihomoravského kraje<sup>62</sup>



<sup>60</sup> Charakteristika okresu Znojmo, aktualizace 19. 11. 2009, [cit. 2012-02-17]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo)>

<sup>61</sup> Údaje ze Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Znojmo z roku 2010

<sup>62</sup> Administrativní členění Jihomoravského kraje, aktualizace 31. 5. 2012, [cit. 2012-12-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/administrativni\\_cleneni\\_jihomoravskeho\\_kraje/\\$File/2\\_Admin\\_cleneni.jpg](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/administrativni_cleneni_jihomoravskeho_kraje/$File/2_Admin_cleneni.jpg)>

## 4.2 Situace na trhu práce v okrese Znojmo

Pro pochopení situace dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce jsem prostudovala Zprávy o situaci na trhu práce z let 2007- 2010 a údaj z roku 2011 mi poskytla pracovnice na Úřadu práce ve Znojmě.

Tab. 2<sup>63</sup>

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Počet dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Znojmo	2445	1821	1928	2661	2578

Z uvedených údajů vidíme, že kromě roku 2007, kdy vysokou nezaměstnanost způsobila situace v letech 2005-2006 počet dlouhodobě nezaměstnaných stále roste. Tento jev je způsoben jednak celospolečenskou situací, kdy pracovních míst stále ubývá a roste počet nezaměstnaných a krachují podniky s větším počtem zaměstnanců. Dalším aspektem je charakter sezónních prací, které jsou v tomto okrese velmi časté. Počet dlouhodobě nezaměstnaných neustále roste i přes velké množství projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. Nejčastěji se mezi nezaměstnanými ve sledovaném okrese nachází lidé bez kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé s nízkou mobilitou a dalšími sociálními problémy. Asi 50% všech uchazečů jsou lidé ze skupiny s minimální šancí návratu na trh práce – Romové, bezdomovci, ženy v domácnosti nebo lidé se základním vzděláním.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Údaje ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo z let 2007-2010

<sup>64</sup> Údaje ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo z roku 2007

### 4.3 Případová studie vybraného respondenta

Respondentem případové studie pro tuto bakalářskou práci je pan Václav. Pan Václav se narodil roku 1957 v okrese Znojmo. V letech 1972 – 75 vystudoval Odborné učiliště Brno, obor elektromechanik. Po absolvování učiliště začal pracovat jako dělník elektromechanik v podniku ve Znojmě. Po jeho převedení do soukromého vlastnictví v roce 1992 odešel pan Václav pracovat do bytového odboru města, kde působil jako údržbář do roku 1999, a poté jako domovník do roku 2004. V roce 2001 měl pan Václav autonehodu, po které byl zhruba 1,5 roku v pracovní neschopnosti. Poté, co znovu nastoupil do svého zaměstnání, nezvládal již fyzicky náplň práce a byl nucen ze zaměstnání odejít. Posudkový lékař ale neshledal závažnost poškození zdraví respondenta a nepřidělil mu invalidní důchod. Respondent proto o důchod zažádal znovu v roce 2003, kdy byl posudkovým lékařem shledán invalidním v I. stupni. V roce 2003 byl pan Václav znovu zaměstnán v bytovém odboru na 0,5 úvazku. V letech 2003 - 2005 byl pan Václav na úřadě práce. V průběhu registrace na Úřadu práce ve Znojmě absolvoval rekvalifikační počítačový kurz a získal Osvědčení o odborné způsobilosti v elektrotechnice. Práci si hledal spíše sám přes známé a různé pracovní portály. V roce 2005 našel zaměstnání jako ostraha v detektivní službě. Zde pracoval do roku 2007. Do roku 2008 byl znovu registrován na úřadu práce. Poté se mu v roce 2008 podařilo nalézt zaměstnání jako ostraha na pobočce Komerční banky, kde pracoval do roku 2011. Poté znovu o zaměstnání přišel. Hledal ji i nadále přes úřad práce, pracovní portály a obrátil se také na neziskovou organizaci, která v rámci služby sociální rehabilitace pomáhá klientům se zdravotním znevýhodněním hledat zaměstnání. Nyní je pan Václav znovu zaměstnán od 1. 12. 2012.

Po zdravotní stránce trpí pan Václav četnými omezeními. Roku 1995 mu byla diagnostikována Parkinsonova choroba. Toto onemocnění mu způsobuje problémy s jemnou motorikou a znesnadňuje mu psaní. Od automobilové nehody v roce 2001 se jeho stav výrazně horší. Pan Václav nemůže dlouhou dobu sedět, stát, ani chodit, potřebuje střídat činnosti při práci a nesetrvávat delší dobu v jedné pozici. Vzhledem

k postižením způsobených automobilovou nehodou nemůže pan Václav ani přenášet těžká břemena a pracovat ve vlhkém a chladném prostředí.

Tato omezení způsobují, že nalezení zaměstnání je pro pana Václava značně problematické. Úřad práce pomohl panu Václavovi rekvalifikačním počítačovým kurzem, díky kterému si pan Václav umí vyhledávat vhodné nabídky práce přes internet a odpovídat na ně prostřednictvím elektronické pošty. Tato dovednost výrazně zvýšila šance pana Václava na nalezení zaměstnání.<sup>65</sup>

#### **4.4 Metody a postupy pracovníka úřadu práce**

Pro vytvoření celkového obrazu situace nezaměstnaných v okrese Znojmo byla pro tuto bakalářskou práci oslovena i pracovnice úřadu práce ve Znojmě. Ta mi sdělila, že pracovníci úřadu práce mají stanovené postupy, jakým způsobem pracovat s žadateli na úřadu práce. Například rekvalifikace jsou nabízeny uchazečům o zaměstnání individuálně na základě dovedností, motivace, uplatnitelnosti na trhu práce, ekonomické situace klienta, ohrožení sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a dalších faktorů. Úřad práce neumožňuje uchazečům absolvovat více rekvalifikací ve stejném nebo podobném oboru, pokud není důvodem jejich absolvování prohloubení či obnovení kvalifikace, která přispěje k rychlejšímu nalezení zaměstnání. Od roku 2012 mají uchazeči také nárok vybrat si sami z nabídky rekvalifikačních kurzů a zvolit si instituci, která kurz zaštiťuje. Následně mohou zažádat na úřadu práce o úhradu této rekvalifikace a mají právo pobírat podporu při rekvalifikaci.<sup>66</sup>

Pružnost úřadu práce omezuje nutnost žádosti o schválení vypsanych rekvalifikací z Ministerstva práce a sociálních věcí. Až dle jejich zaslaného návrhu a schválení můžou pracovníci úřadu práce dané rekvalifikace nabízet a schvalovat.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Ústní sdělení pana Václava, respondenta případové studie dne 5. 11. 2012

<sup>66</sup> Ústní sdělení Jany Langové, sociální pracovnice Úřadu práce ve Znojmě dne 14. 3. 2012

<sup>67</sup> Ústní sdělení Ivany Jiříkové, sociální pracovnice Úřadu práce Znojmo dne 14. 3. 2012

#### **4.5 Vlastní návrh optimalizace práce Úřadu práce Znojmo**

Na základě sdělení respondenta, pana Václava, sociálních pracovníků Úřadu práce Znojmo – pracoviště Moravský Krumlov a také vlastní zkušenosti je součástí této bakalářské práce návrh optimalizace práce Úřadu práce Moravský Krumlov. Tato optimalizace se týká jak prostor úřadu práce, tak samotné práce sociálních pracovníků daného úřadu. Budova Úřadu práce v Moravském Krumlově je starší, vnitřní prostory nejsou nijak přívětivé. V čekárně úřadu naleznou uchazeči pouze jednu nástěnku, na které bohužel není žádná podstatná informace pro uchazeče o zaměstnání. Nalezneme zde plakát MPSV „Hledáte zaměstnání nebo zaměstnance?“, dále nevyplněný „vzor vyplněné žádosti“, upozornění pro uchazeče o zákazu pro zprostředkovatele doplňovat, vyplňovat a opravovat žádosti a pozvánku Svazu zahrádkářů na 8. Podzimní zahradnickou výstavu. Zbylé zdi jsou polepené nabídkami práce. Uchazeči při čekání na svoji referentku sedí na starých koženkových lavicích a celkově prostředí úřadu nepůsobí na jeho návštěvníky nijak povzbudivě. V přílohách naleznete vyfocený současný stav prostor Úřadu práce v Moravském Krumlově a také návrh optimalizace informační nástěnky. V tom jsem uvedla informace, které jsou dle mého názoru podstatné pro uchazeče, kteří z různých důvodů hledají zaměstnání. Tento návrh může později v praxi posloužit jako inspirace pro pracovníky úřadu.

Druhou oblastí, na kterou se zaměřím, je samotná práce sociálních pracovníků. Z výsledků případové studie respondenta Václava vyplývá, že pro něj byla při hledání zaměstnání mnohem užitečnější spolupráce s neziskovou organizací, která mu pomáhala s nalezením vhodného zaměstnání. Z tohoto zjištění jasně vyplývá, že sociální pracovníci na úřadu práce v problematice zajišťování pracovního poměru zdravotně postižených evidentně selhává. Tímto bych chtěla poukázat na informační nedostatky v této oblasti. Na základě analýzy postupů na úřadě práce a v neziskové organizaci jsem vytvořila návrh optimalizace organizace práce pracovníků daného úřadu.



## 1. Nahlášení uchazeče na Úřadě práce

Uchazeč o zaměstnání, který se jde poprvé registrovat na úřad práce, by si telefonicky dohodl schůzku s referentkou. Po příchodu referentka s uchazečem vyplní žádost o registraci na úřadě práce, vysvětlí uchazeči jeho práva a povinnosti. Poté se s uchazečem pobaví o tom, zda před tím pracoval, v jakém oboru, jaké má vzdělání a jakou práci by si představoval. Uchazeče upozorní na nutnost aktivního vyhledávání zaměstnání ze strany uchazeče, protože návštěva úřadu práce jednou měsíčně nemůže pokrýt uchazečovu potřebu nalezení zaměstnání. Následně pracovníce sdělí uchazeči, že úřad práce funguje jako podpůrná organizace, ale zodpovědnost za hledání a nalezení zaměstnání je na uchazeči. Při první návštěvě pracovníce s uchazečem probere pracovní portály, na kterých jsou zveřejněny nabídky zaměstnání. Následně poskytne pracovníce uchazeči prostor pro dotazy. Nakonec se dohodne termín další návštěvy.

## 2. Druhá návštěva

Při druhé návštěvě se pracovníce zeptá, jak uchazeč postupoval při hledání zaměstnání, kolik pracovních portálů navštívil, jak často je navštěvuje a zda odpověděl na některou nabídku práce. Následně je možné probrat s uchazečem nutnost mít připravené CV pro zaměstnavatele, obesílání nabídek práce a aktivní využívání internetu a emailové adresy. Pokud nemá uchazeč doma počítač či internet, může pracovníce doporučit místa, kde je možné tyto služby využít (knihovny, sociální služby, volnočasová centra aj...)

## 3. Třetí a další návštěvy

Sociální pracovníce stejně jako při 2. návštěvě ověří, zda uchazeč práci hledá sám, pokud ne, snaží se jej motivovat k aktivní spolupráci. Pracovníce s uchazečem projde CV a zhodnotí, zda je dostačující z hlediska požadavků na strukturu i obsah. Pokud ne, může uchazeči poskytnout radu, jak CV sepsat. Dále je možné s uchazečem probrat možnosti dalšího vzdělávání formou univerzity 3. věku, rekvalifikace, vzdělávacích kurzů a dalších. Další návštěvy probíhají již v podobném duchu.

Pracovnice motivuje uchazeče k samostatnosti, informuje ho o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, probere s uchazečem možnost podnikání či jiné možnosti zaměstnání (práce na DPP, DPČ a jiné).

Výše zmíněné navržené řešení má za cíl zvýšit odpovědnost uchazeče za sebe sama a svoji finanční i pracovní situaci. Mimo to je koncipováno tak, aby si uchazeč vytvořil vztah se svojí referentkou a důvěřoval jí. Referentka má v tomto modelu prostor jak pro sociální práci s klientem, tak pro sociální kontrolu, která může pomoci laxním uchazečům o zaměstnání k větší aktivitě a spoluúčasti. Pro uchazeče, kteří mají osobností potenciál, ale jsou omezeni zdravotním stavem, věkem nebo dalšími aspekty může být tento způsob práce motivací pro zahájení podnikatelské činnosti, nebo vyřešení aktuální situace prací na DPP či DPČ.

Nevýhodou tohoto modelu práce je vyšší časová náročnost pro sociální pracovnice u nových uchazečů o zaměstnání. Jedná se ale o přechodný stav počátku spolupráce. Ostatní konzultace již nijak dlouhou dobu nevyžadují.

Další oblastí, ve které lze zkvalitnit práci úřadu práce je pořádání besed pro uchazeče o zaměstnání ale i zájemce z řad veřejnosti. Besedy se mohou týkat informací o jednotlivých novelách zákona a vysvětlení, co pro uchazeče konkrétně znamenají. Dále besedy na téma rekvalifikace, možnosti, postupy, podmínky... Zajímavým tématem mohou být různé semináře na témata, která usnadní nalezení zaměstnání, například „Rady a tipy jak jednat na pracovním pohovoru“, „Na co se ptají na pracovním pohovoru?“, „Pracovněprávní minimum pro uchazeče o zaměstnání“ a další témata, která mohou přispět ke zlepšení situace nezaměstnaných.

Další oblastí, která by mohla pomoci ke zkvalitnění služeb úřadu práce je navázání spolupráce s různými neziskovými organizacemi, které se zabývají cílovými skupinami žen po mateřské dovolené, osobami se zdravotním postižením, drogově závislými, lidmi nad 55 let aj. skupinami, které jsou velmi silně ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením. Díky této spolupráci je možné s jedním

klientem pracovat zároveň ve více oblastech, ve kterých potřebuje podporu či kontrolu a jeho šance na začlenění se pak mnohonásobně zvyšují.

Toto jsou nejzásadnější oblasti, na kterých lze pracovat a jejichž optimalizace může přinést značné zlepšení kvality práce úřadu práce.

## 5 DISKUZE

V1: Považují uchazeči o zaměstnání informace poskytnuté úřadem práce za dostatečné?

Na základě případové studie vybraného respondenta mohu konstatovat, že informace a služby poskytované úřadem práce nejsou dostatečné. Uchazečů o zaměstnání je velké množství a pracovníci na úřadě práce nemají prostor pro to, aby s každým uchazečem individuálně pracovali. Respondent mi sdělil, že právě z tohoto důvodu vyhledal podporu neziskové organizace v Brně, která mu v rámci služby sociální rehabilitace poskytovala poradenství a podporu při hledání zaměstnání. Sociální pracovníce s ním probíraly možnosti vyhledávání pracovních nabídek s ohledem na jeho zdravotní stav. Společně upravili životopis respondenta, aby odpovídal trendům a současným požadavkům zaměstnavatelů. Mimo to motivovaly respondenta k aktivnímu vyhledávání práce. I tato psychická podpora byla pro respondenta značně motivující. Dnes již respondent tuto službu nevyužívá, protože je již zaměstnán a další podporu v této oblasti prozatím nepotřebuje. Dle jeho slov se ale v případě potřeby na pracovníky služby znovu obrátí. Z tohoto sdělení respondenta je zřejmé, jak důležitá je podpora a osobitý přístup při hledání zaměstnání. Mimo individuálního přístupu měla spolupráce s vybranou neziskovou organizací výhodu v množství informací, které respondent při návštěvách obdržel. Jednalo se o příspěvky, podporu při rekvalifikaci, nabídky rekvalifikačních kurzů v okrese Znojmo a také možnosti využití všech nabídek úřadu práce bez dlouhého čekání a ztráty času při hledání zaměstnání. Respondent ale dodává, že i na úřadu práce mu nabídly možnost rekvalifikace, kterou dvakrát využil.

V2: Informuje úřad práce uchazeče o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při hledání zaměstnání?

Respondent v rozhovoru uvádí, že z osmi možností, které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nabízí, mu byla nabídnuta pouze jedna, a to možnost rekvalifikace, které využil. Při docházení na intervence do neziskové organizace byl

seznámen také s možností investiční pobídky. Nestátní nezisková organizace nabídla respondentovi poradenství pro něj i pro potenciálního zaměstnavatele, kterého by pracovníci mohli seznámit s možnostmi výhod zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Klient nakonec této možnost nevyužil, protože velmi rychle našel zaměstnání.

V3: Poskytuje úřad práce uchazečům o zaměstnání informace o projektech Evropských sociálních fondů?

Respondent mi sdělil, že o možnostech využití projektů Evropských sociálních fondů nebyl na úřadě práce informován ani jednou. Sám se tedy na možnosti v této oblasti otázel a sociální pracovnice mu sdělila, že na využití těchto projektů nemá nárok. Ale důvody nebo podmínky využití s respondentem již nikdo nekonzultoval. Respondent se tedy spokojil s odpovědí, že na toto nemá nárok a dále se již o problematiku projektů nezajímal.

V4: Informuje úřad práce o dalších možnostech získání pracovního poměru pro uchazeče o zaměstnání?

Respondent mi sdělil, že jej pracovnice úřadu práce nijak neinformovala o dalších možnostech hledání a získání zaměstnání. Klient si přesto sám aktivně vyhledával pracovní nabídky. Po absolvování rekvalifikačního kurzu se obrátil na neziskovou organizaci v Brně, o které se dozvěděl náhodně z informačního letáčku, ne na úřadu práce. S pracovníky této organizace poté začal spolupracovat na aktivním vyhledávání zaměstnání, efektivním hledání, získání a udržení zaměstnání. Mimo jiné prostudoval veřejně přístupné materiály o možnostech pracovního poměru – hlavního pracovního poměru, dohodě o provedení práce, dohodě o pracovní činnosti a rozdílech mezi nimi. Vzhledem ke špatným zkušenostem s předchozím zaměstnavatelem se společně s pracovníky neziskové organizace zaměřili na oblast práv a povinností jak

zaměstnanec, tak zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. I tyto znalosti a informace panu Václavovi pomohly k tomu, aby si mohl nalézt a následně také udržet zaměstnání.

## 6 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývá tématem dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Znojmo. Netradičně byl pojat výzkum v této bakalářské práci a to formou případové studie. Mimo to, pro doplnění celkového obrazu současné situace, je součástí této bakalářské práce také vyjádření osobního názoru pracovnice úřadu práce. Důležitým aspektem je vlastní návrh optimalizace práce Úřadu práce ve Znojmě a Moravském Krumlově tak, aby byl eliminován počet dlouhodobě nezaměstnaných a práce s nimi byla efektivnější a komplexnější. Ve vlastním návrhu se poté objevuje i současná podoba informačních zdrojů na úřadu práce a také vlastní grafický i faktický návrh obsahu informačních nástěnek v těchto prostorách.

Cílem této bakalářské práce bylo pohlédnout na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti ve zvoleném okrese Znojmo jak z teoretického, tak praktického hlediska. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy v problematice dlouhodobé nezaměstnanosti, její typy, příčiny a důsledky. Charakterizuje také hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části poté bakalářská práce zkoumá, zda a jakým způsobem jsou tyto nástroje využívány. U respondenta zjišťuje, jaké mohou být důvody dlouhodobé nezaměstnanosti, jak se s nimi může člověk vypořádat, jaké je jeho psychické rozpoložení a pocity při ztrátě zaměstnání. Dále zkoumá, jakým způsobem spolupracoval respondent s úřadem práce, v čem mu byl úřad práce nápomocen a jak spolupráce celkově probíhala.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že činnost úřadu práce není pro respondenta dostatečná, pracovnice se mu nevěnovaly tak, jak by respondent potřeboval, množství poskytnutých informací bylo značně omezené. Respondent tuto situaci vyřešil aktivní spoluprací s neziskovou organizací, jejíž přístup podpory při hledání zaměstnání byl pro klienta užitečnější. S možností využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebyl respondent blíže seznámen, z rozhovoru vyplynulo, že mu byla nabídnuta možnost rekvalifikace, kterou využil a možnost investiční pobídky, kterou nevyužil vzhledem k nalezení zaměstnání.

Respondent nebyl na úřadě práce informován o možnostech využití projektů Evropských sociálních fondů. Sám se na možnosti v této oblasti otázel a sociální pracovnice mu sdělila, že na využití těchto projektů nemá nárok. Ale důvody nebo podmínky využití s respondentem již nikdo nekonzultoval. Respondent se tedy spokojil s odpovědí, že na toto nemá nárok a dále se již o problematiku projektů nezajímal. Úřad práce s respondentem neprodiskutoval ani další možnosti hledání a získání zaměstnání. V neziskové organizaci absolvoval pracovněprávní poradenství, které mu lépe pomohlo uchopit rozdíly mezi jednotlivými typy pracovních smluv a také práv a povinností jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Respondent zodpověděl všechny výzkumné otázky. Cíl práce byl splněn. Tato bakalářská práce může být použita jako podklad pro Úřad práce Znojmo, který se může inspirovat podobou informační nástěnky, využít některé nastíněné metody práce s klientem, zaměřit se na oblasti, které respondent v rozhovoru kritizoval.



## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použité literatury:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In VÝROST, J. , SLAMĚNÍK, I. (ed.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, spol. s.r.o., 2001, 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3.

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

KAHOUN, V. A KOL. *Sociální zabezpečení*. Praha: TRITON, 2009, 445 s. ISBN 978-80-7387-346-2.

KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. Vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2007, 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.

KREBS, V. A KOL. *Sociální politika*. 3. Vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-98-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty, 6. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2003, 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Studijní svazek, 7. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2011, 368 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. Vydání. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vydání. Praha: Portál, 2004. 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

### **Internetové zdroje**

*Administrativní členění Jihomoravského kraje*, aktualizace 31. 5. 2012, [cit. 2012-12-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/administrativni\\_cleneni\\_jihomoravskeho\\_kraje/\\$File/2\\_Admin\\_cleneni.jpg](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/administrativni_cleneni_jihomoravskeho_kraje/$File/2_Admin_cleneni.jpg)>

*Administrativní rozdělení okresu Znojmo*, aktualizace 10. 7. 2012, [cit. 2012-12-16]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/znojmo/\\$File/Znojmo.gif](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/znojmo/$File/Znojmo.gif)>

*Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, aktualizace 23. 1. 2012, [cit. 2012-03-06].

Dostupný z WWW:<<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

*Charakteristika okresu Znojmo*, aktualizace 19. 11. 2009, [cit. 2012-02-17]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo)>

*Charita Znojmo*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW: <<http://znojmo.charita.cz/>>

*Informační centrum Moravský Krumlov*, aktualizace 7. 5. 2009, [cit. 2012-12-23].

Dostupný z WWW:

<<http://sluzby.infocesko.cz/content/clanek.aspx?clanekid=17456&lid=1&dabs=10>>

*Integrovaný portál MPSV - zaměstnanost*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z

WWW:<[portal.mpsv.cz/sz](http://portal.mpsv.cz/sz)>

*Liga vozíčkářů*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.ligavozic.cz/index.php?akce=233>>

*Městská knihovna Moravský Krumlov*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.knihovnamk.cz/historie.php>>

*Městské informační centrum*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mkrumlov.cz/turisticke-informace.html>>

*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/>>

*Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.)*, aktualizace 27. 1. 2012, [cit. 2012-12-17]. Dostupný z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost\\_](http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr_od_roku_1989_nezamestnanost_)>

*Sociální reforma, změna 2012*, aktualizace 19. 12. 2011, [cit. 2012-03-19].

Dostupný z WWW: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>>

*Státní správa*, [cit. 2012-12-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.statnisprava.cz/rstsp/adresar.nsf/i/10242>>

*Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*, aktualizace 2. 11. 2012, [cit. 2012-12-06].

Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>

*Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání*, aktualizace 27. 2. 2012.

[cit. 2012-12-17]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)>

### **Jiné zdroje:**

*Ústní sdělení* Ivany Jiříkové, sociální pracovnice Úřadu práce ve Znojmě

*Ústní sdělení* Jany Langové, sociální pracovnice Úřadu práce ve Znojmě

*Ústní sdělení* pana Václava, respondenta případové studie

*Údaje ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo z let 2007-2010*

## **8 SEZNAM ZKRATEK**

CV – curriculum vitae

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

## **9 SEZNAM PŘÍLOH**

Mapa 1 – Okres Znojmo

Foto 1 – Informační nástěnka na Úřadu práce v Moravském Krumlově

Graf 1 - Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.)

Volně vložená příloha – Návrh nástěnky úřadu práce v Moravském Krumlově

# 10 PŘÍLOHY

Mapa 1 – Okres Znojmo <sup>68</sup>



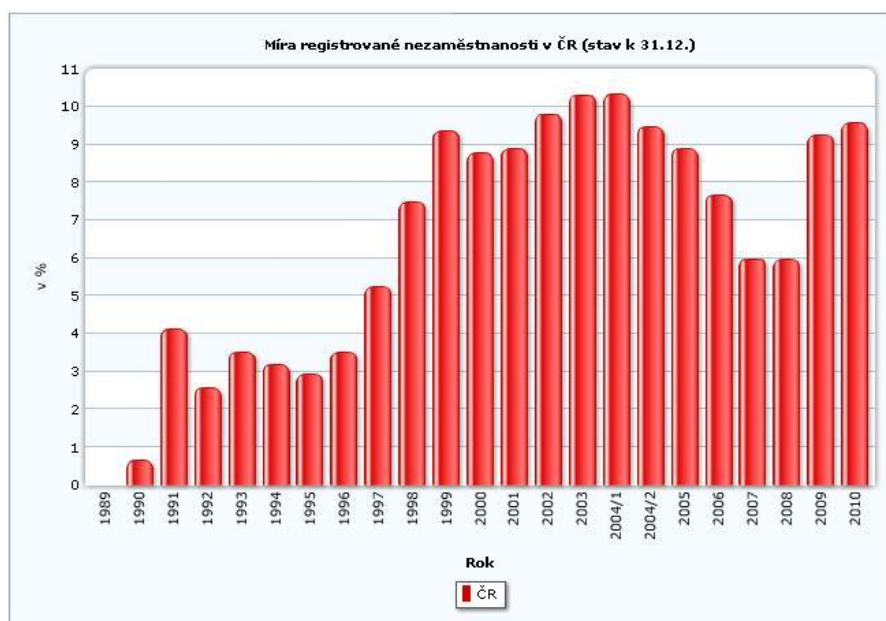
<sup>68</sup> Administrativní rozdělení okresu Znojmo, aktualizace 10. 7. 2012 [cit. 2012-12-16]. Dostupný z WWW:

< [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/znojmo/\\$File/Znojmo.gif](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/znojmo/$File/Znojmo.gif) >

Foto 1 – Informační nástěnka na Úřadu práce v Moravském Krumlově<sup>69</sup>



Graf 1 - Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.)<sup>70</sup>



<sup>69</sup> Vlastní foto, 5. 9. 2012

<sup>70</sup> Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.), aktualizace 27. 1. 2012, [cit. 2012-12-17]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost\\_](http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr_od_roku_1989_nezamestnanost_)>



## 11 ABSTRAKT

PÁRALOVÁ, J. Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Znojmo. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Pedagogická fakulta. Katedra společenských věd. Vedoucí práce Mgr. Marek Šebeš, Ph.D.

Klíčová slova: dlouhodobá nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, okres Znojmo

Bakalářská práce v teoretické části vymezuje klíčové pojmy a představuje hlavní teoretické koncepty, které s tématem dlouhodobé nezaměstnanosti (a nezaměstnanosti jako takové) souvisí. Dále se zaměřuje na faktory a příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a charakterizuje hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v České republice využívány.

V praktické části se práce zabývá případovou studií zvoleného respondenta, u kterého zkoumá příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti, její důsledky a dopad na kvalitu života respondenta, využití prostředky pro nalezení zaměstnání a další aspekty, které mohou ovlivňovat nalezení zaměstnání. V závěru bakalářská práce hodnotí, zda je využití aktivní politiky zaměstnanosti dostačující pro zvolený okres a cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných a přináší návrh na optimalizaci využití zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro zvolený okres.

## **ABSTRACT**

PÁRALOVÁ, J. Issue of long-term unemployment in the district of Znojmo. České Budějovice 2012. Bachelor Thesis. University of South Bohemia in Ceske Budejovice. Pedagogical faculty. Department of Social Sciences. Supervisor Mgr. Marek Šebeš, Ph.D.

Keywords: long-term unemployment, active labor market policy, district of Znojmo

Bachelor thesis in the theoretical part defines key concepts and presents the main theoretical concepts concerning the subject long-term unemployment (and unemployment as such) related. It then focuses on the factors and causes of long-term employment and describes the main active employment policy instruments that are in the Czech Republic utilized.

In the practical part of the thesis deals with a case study of selected respondent, at which examines the causes of long-term unemployment and its consequences and impact on quality of life respondent utilized resources for finding employment and other aspects that may affect finding employment. In conclusion thesis evaluates whether the use of the active employment policy is sufficient for the selected district and target group of long-term unemployed and proposes to optimize the resource utilization of active employment policy for the selected district.