

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Sabina Řeháčková

**Nezaměstnanost jako sociální problém současné mladé
generace**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2016-2017

BACHELOR THESIS

Sabina Řeháčková

Unemployment as a social problem of the young generation

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 22.02.2017

Jméno autorky: Sabina Řeháčková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PaedDr. Josefu Petráškovi za odborné vedení, ochotu a cenné rady, které mi poskytl při zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Tato bakalářská práce pojednává o problematice nezaměstnanosti současné mladé generace. V teoretické části je objasněn pojem nezaměstnanost a dělení nezaměstnanosti. Následuje vývoj nezaměstnanosti, popis rizikových skupin na trhu práce a nezaměstnanost mladé generace. V další kapitole je objasněn pojem „aktivity na podporu a uplatnění mladé generace na trhu práce“. Poslední teoretická část práce je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. V praktické části mé práce je stručný popis Ústeckého kraje a jeho charakteristika z hlediska nezaměstnanosti. Závěr praktické části je zaměřen na výzkum, cíle a hypotézy průzkumu a možná doporučení k řešení problému nezaměstnanosti mladé generace.

Klíčová slova

Absolvent, aktivní politika zaměstnanosti, mladá generace, nezaměstnanost, poradenská činnost, projekty ESF, rekvalifikace

Annotation

This thesis deals with the problems of unemployment of young generation. The theoretical part explains the concept of unemployment and cutting unemployment. Following the development of unemployment, a description of risk groups on the labor market and unemployment of the young generation. The next chapter is clarified term "activities for the promotion and application of the young generation in the labor market". The last theoretical part is focused on the state employment policy. In the practical part of my work is a brief description of the Usti Region and its characteristics in terms of unemployment. Conclusion The practical part is focused on the research objectives and hypotheses exploration and possible recommendations to tackle the problem of unemployment of the young generation.

Keywords

Active employment policy, consultancy, ESF projects, Graduate, unemployment, the young generation, retraining

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ	13
1.2 dosažitelný - nedosažitelný uchazeč	13
1.3 kdo je zaměstnaný a kdo nezaměstnaný	14
1.4 míra nezaměstnanosti.....	15
1.5 druhy nezaměstnanosti.....	17
1.5.1 Frikční nezaměstnanost.....	18
1.5.2 Strukturální nezaměstnanost	18
1.5.3 Cyklická nezaměstnanost.....	20
1.5.4 Dobrovolná nezaměstnanost	20
1.5.5 Nedobrovolná nezaměstnanost	21
1.5.6 Krátkodobá nezaměstnanost	21
1.5.7 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	22
1.6 vývoj nezaměstnanosti v české republice v roce 2016	24
1.7 rizikové skupiny.....	29
2 DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	31
2.1 ekonomické dopady	31
2.2 sociální dopady	31
3 NEZAMĚŠTNANOST MLADÉ GENERACE.....	35
3.1 mladá generace do 30 let	35
3.1.1 absolvent	35
3.1.2 mladiství.....	36
3.2 současná situace mladé genrace na trhu práce.....	36
3.3 negativní dopady nezaměstnanosti na mladou generaci	37
4 AKTIVITY NA PODPORU A UPLATNĚNÍ MLADÉ GENERACE NA TRHU PRÁCE	38
4.1 skupinové poradenské činnosti a Job cluby.....	38
4.2 projekty ESF	41

4.3	iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 severozápad v Ústeckém kraji	42
5	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	46
5.1	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	47
5.1.1	Společensky účelná pracovní místa	48
5.1.2	Veřejně prospěšné práce	50
5.1.3	rekvalifikace.....	50
5.2	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	53
5.2.1	Podpora v nezaměstnanosti.....	53
5.2.2	Podpora při rekvalifikaci.....	56
5.3	pomoc nezaměstnaným.....	57
5.3.1	dávky pomoci v hmotné nouzi	58
	PRAKTICKÁ ČÁST	62
6	CHARAKTERISTIKA ÚSTECKÉHO KRAJE.....	62
6.1	Cíl průzkumu	64
6.2	Hypotézy průzkumu.....	65
6.3	zkoumaný vzorek	65
6.4	výsledky průzkumu.....	65
6.5	doporučení	74
	ZÁVĚR	76
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	78
	SEZNAM ZKRATEK	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Pro moji bakalářskou práci jsem si vybrala téma Nezaměstnanost jako sociální problém současné mladé generace. Žijí v ústeckém kraji a slovo nezaměstnanost je zde hodně diskutované. Nezaměstnanost je jedním z vážných ekonomických a sociálních problémů. Já sama pracuji v sociální oblasti s nezaměstnanými, proto ráda v této práci objasním základní pojmy, co to je nezaměstnanost, jaké máme členění nezaměstnanosti, ohrožené skupiny, dopady nezaměstnanosti a aktivity k návratu a k zapojení se do pracovního procesu. V rámci dalšího vzdělávání zde budou objasněny skupinové poradenské činnosti a Job cluby pro mladé do 30 let. Dalším cílem této práce je seznámení s projekty ESF, konkrétně seznámení s projektem Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji. Tato práce je prací popisnou, kterou dělím do základních kapitol. Každá kapitola má za cíl vysvětlit a objasnit určité pojmy.

První část mé práce je zaměřena na nezaměstnanost jako pojem, na dělení nezaměstnanosti, na vývoj nezaměstnanosti a na rizikové skupiny, dále zde budou objasněny možná rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, která mohou vézt až k sociálnímu vyloučení či k chudobě. V další kapitole této práce bude popsán pojem „aktivity na podporu a uplatnění mladé generace na trhu práce“ a v poslední kapitole teoretické části práce bude zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. Cílem této kapitoly je popis jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poradenských činností Úřadu práce ČR. Součástí mé práce je dotazník, jak s lidmi, kteří nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, tak i s uchazeči o zaměstnání, kteří tímto vnášejí svůj autentický náhled a názor na tuto problematiku.

Ztráta zaměstnání je velkým negativním zásahem do psychiky nezaměstnaného. Pokud se se ztrátou zaměstnání nevyrovnáme, nezapojíme se zpět do pracovního procesu, může tato sociální událost negativně ovlivnit nás, naši rodinu a znamenat velké sociální, ekonomické a finanční problémy. Mnohdy je nezaměstnanost spojována s pojmem chudoba. Chudoba je další závažnou sociální událostí spojená především s dlouhodobou nezaměstnaností. Vážný problém při dlouhodobé nezaměstnanosti nastává se sociálním odloučením. Nezaměstnaný člověk ztrácí sociální kontakty se svými blízkými, s kolegy,

jeho sociální kontakty se zužují a člověk se stává sociálně izolovaný. Následuje ztráta sociálních a pracovních návyků, uzavřenost do sebe, často dochází i ke změně životní úrovně. Velký vliv především na mladistvé nezaměstnané má především jejich rodina. Pokud mladý nezaměstnaný žije v rodině, kde je jeden, či více členů nezaměstnaných, nezíská tak pracovní návyky a nezaměstnanost bere jako samozřejmost, a ne jako problém. Vše je dané strukturou obyvatelstva, úrovní vzdělání a dalšími ekonomickými a sociálními ukazateli v dané oblasti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

Právo na práci máme v České republice zakotveno ve čtvrté hlavě, článku č 26 Listiny základních práv a svobod. Jedná se o práva hospodářská, sociální a kulturní. Článek 26, bod 1) přímo definuje: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“¹ Z této definice vyplývá, že, každý, kdo chce a může pracovat, má právo zvolit si své povolání i možnost vlastního podnikání či jiné formy zabezpečení.

I přesto, že nezaměstnanost v České republice mírně klesla, je stále považována za vážný ekonomicko-sociální problém této doby. Je mnoho definic, které tento pojem vysvětlují, ale pokud k této události dojde, jde hlavně o „ztrátu“, o ztrátu zaměstnání.

Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce a tato ztráta je pro mnohé lidi velmi stresující a deprimující. Znamená nejen ztrátu dosavadního životního postavení, ekonomické aktivity, ale i pocit strachu z osobní i rodinné ekonomické nejistoty budoucnosti, ztráty vlastní hodnoty či pocitů bezmocnosti a beznaděje.

Se ztrátou zaměstnání se snižují nebo zcela vytrácejí sociální kontakty, vazby a pracovní návyky, což může později vést k potížím při hledání nového pracovního místa, v nejhorším případě to následně může vyústit v chudobu a sociální vyloučení.

Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav.²

Nezaměstnanost nelze chápat jako výhradně ekonomický problém. Je nutné brát v úvahu i sociální a kulturní aspekty. Pojem nezaměstnanost má sice zřetelnou

¹Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2016-11-20]. Dostupné na WWW:<<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

²BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*: 2. vyd.: Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-2474282-3. s. 104.

ekonomickou charakteristiku, ale také svůj individuální lidský rozměr. Nese s sebou závažné psychologické, zdravotní a sociální důsledky.³

V ekonomické oblasti je důsledkem nezaměstnanosti ztráta statků a služeb, které by mohly být vyrobeny nezaměstnanou pracovní silou. Osoby, které by byly součástí aktivní pracovní síly, se pracovní aktivitou podílejí na tvorbě statků. Jejich vyloučení z pracovního procesu znamená výpadek objemu produkce dané ekonomiky a tato část produktu zůstává nevyrobená a není k dispozici pro potenciální spotřebu, která se o tuto část produkce omezuje.⁴

Paul A. Samuelson v knize EKONOMIE uvádí, že „*Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život*“.⁵

Nejdiskutovanějším problémem ve společnosti v souvislosti s nezaměstnaností jsou dávky. Tyto dávky jsou samozřejmě potřebné, zlepšují podmínky pro překonání nezaměstnanosti, ale současně jsou tyto dávky i velkou zátěží pro státní rozpočet především v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností.

Problematikou nezaměstnanosti se ve své knize „*Psychopatologie pro pomáhající profese*“ zabývá M. Vágnerová a nezaměstnanost vysvětluje takto: „*Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnání, lidé se postupně učí s nimi vyrovnávat. Zaměstnání má pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, značnou hodnotu. Profesní role jsou důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé.*“⁶

³ *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-12-20]. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_267.pdf>

⁴ *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.ssebrno.cz/files/o-studiu-doporucena-literatura/ekonomikastudijnitexty1.pdf>>.

⁵ SAMUELSON P A, NORDHAUS W.D. *Ekonomie*, nakladatelství Svoboda, Praha 1995. ISBN 80-205-0494-X. r. 284.

⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 731-732.

Být nezaměstnaný neznamená nemít práci, ale nemít placené zaměstnání. Ten, kdo nemá placené zaměstnání, také nemá příjem ze zaměstnání. Pro definování pojmu „nezaměstnanost“ je třeba uvažovat výlučně o zaměstnání, které spočívá v práci na smluvním základě, přičemž smlouva zahrnuje i nárok na materiální odměnu za práci.⁷

1.1 PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Nejdůležitějším právním předpisem, který řeší problematiku nezaměstnanosti je zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento právní předpis nám definuje právo na zaměstnání takto: *“Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem“*.⁸

„Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí“.⁹

1.2 DOSAŽITELNÝ - NEDOSAŽITELNÝ UCHAZEČ

Dosažitelný uchazeč

Od července 2004 jsou pravidelné měsíční statistiky úřadů práce rozšířeny o tzv. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kteří mohou při nabídce vhodného pracovního místa ihned nastoupit do zaměstnání. To znamená, nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.¹⁰

⁷ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0. s. 299.

⁸ *Zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

⁹ *Zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

¹⁰ *Dosažitelný uchazeč* [online]. [cit. 2017-01-23]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/13-7238-07-casova_rada-uvod>.

Nedosažitelný uchazeč

„Za nedosažitelné se považují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. Ti všichni si nemohou aktivně hledat práci a nejsou tudíž považováni za nezaměstnané.“¹¹

1.3 KDO JE ZAMĚSTNANÝ A KDO NEZAMĚSTNANÝ

Lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným¹² považujeme za **zaměstnané**.

Za **nezaměstnaného** považuje Paul A. Samuelson osoby, které nejsou zaměstnány, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Definuje, že člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a během posledních čtyř týdnů vyvinul specifikované úsilí směřující k nalezení práce, byl z práce vysazen a čeká na výzvu k návratu do práce nebo čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce.¹³

Další definice dle „Slovníku ekonomie a sociálních věd“ uvádí, že nezaměstnaný je člověk, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám, a to:

- nemá práci (pracovní místo)
- je schopen pracovat
- chce vykonávat práci za odměnu

¹¹ *Nedosažitelný uchazeč* [online]. [cit. 2017/01.23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statk=200000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat>.

¹² SAMUELSON P A, NORDHAUS W.D. *Ekonomie*, nakladatelství Svoboda, Praha 1995. ISBN 80-205-0494-X. s. 284.

¹³ SAMUELSON P A, NORDHAUS W.D. *Ekonomie*, nakladatelství Svoboda, Praha 1995. ISBN 80-205-0494-X. s. 286.

- aktivně místo hledá ¹⁴

Podobné podmínky popisuje i Petr Mareš ve své knize „Nezaměstnanost jako sociální problém“. Uvádí, že „*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný*“. „*Nejde tedy o to, nemít práci, ale o to nemít placené zaměstnání a teda ani nemít příjem ze zaměstnání*“.¹⁵

Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané podle Mareše jsou osoby:

- schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací)
- chtějící zaměstnání
- jsou přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézající přiměřené zaměstnání)¹⁶

Při prostudování odborné literatury zjistíme, že většinou se autoři v definici nezaměstnaného a ve výčtu kritérií pro zařazení osob mezi nezaměstnané shodují.

1.4 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI

V současné době máme v České republice ukazatel registrované nezaměstnanosti, který vznikl dohodou mezi Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ukazatel s názvem „**Podíl nezaměstnaných osob**“, vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nový ukazatel se v ČR používá od ledna 2013. Nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 jsou údaje zveřejněny pouze dle nového výpočtu.¹⁷

¹⁴ ECHAUDEMAISON, C.-D., a kol.: Slovník ekonomie a sociálních věd, Praha: E. W. A. Edition s. r. o., 1995, ISBN 80-85764-13-X str. 202.

¹⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 16.

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 16.

¹⁷ *Nový ukazatel* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů-dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS) ČSÚ,
- údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod),
- nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.¹⁸

Dalším ukazatelem je tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**, jde o vlastní údaj ČSÚ a zveřejňuje jej každý měsíc. ČSÚ tento údaj vypočítává na základě vlastního šetření prováděného v domácnostech dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO). *“Ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Právě statistické šetření umožňuje vedle nezaměstnaných, kteří si aktivně hledají práci, podchytit i velkou skupinu lidí bez práce, kteří si práci vůbec nehledají, neboť často nevěří, že by ji mohly nalézt“.*¹⁹

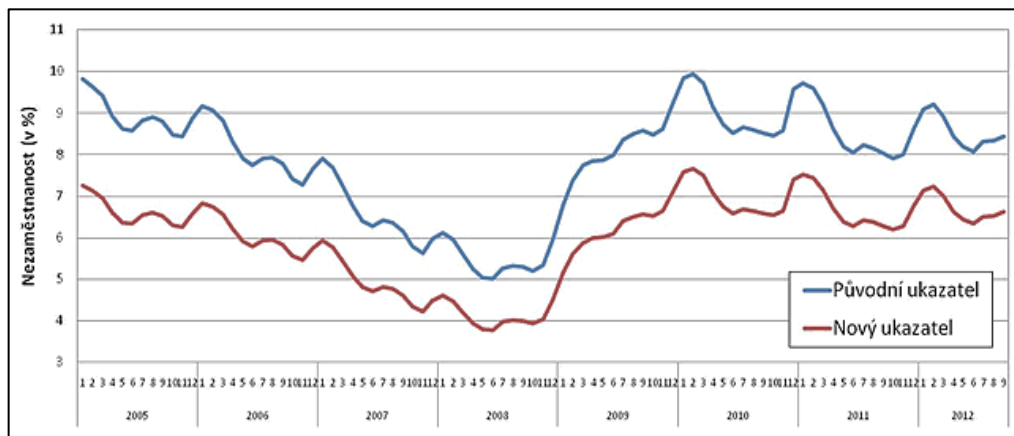
Míra nezaměstnanosti je výrazně diferencována podle stupně dokončeného vzdělání. Nejvyšší míru nezaměstnanosti mají lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Ve srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti dosahuje míra nezaměstnanosti osob této vzdělanostní skupiny v posledních letech trojnásobných hodnot. S rostoucí úrovní

¹⁸ *Nový ukazatel* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

¹⁹ *Podíl nezaměstnaných osob*. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf>

dokončeného vzdělání míra nezaměstnanosti klesá. Nejnižší je tak u vysokoškoláků, kde se udržuje výrazně pod celostátním průměrem.²⁰

Obrázek 1: Nový a starý ukazatel míry nezaměstnanosti



Zdroj: Nový ukazatel míry nezaměstnanosti. [online]. Dostupné na WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnaných.pdf.

1.5 DRUHÝ NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost dělíme podle různých hledisek. Jedním z hledisek je hledisko časové. Podle času dělíme nezaměstnanost na nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Je složité rozlišit, kdy se hovoří o krátkodobé nezaměstnanosti a kdy již hovoříme o dlouhodobé nezaměstnanosti. Existuje mnoho definic a názorů, například pan Matoušek ve své knize Sociální práce v praxi, uvádí „Určitou přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou se většinou považuje nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců.“²¹

Další členění nezaměstnanosti můžeme rozlišovat podle příčiny vzniku, či podle dobrovolnosti.

Z pohledu možných příčin nezaměstnanosti rozlišujeme tyto typy nezaměstnanosti:

²⁰ Míra nezaměstnanost. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW:

<<https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>>

²¹ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X s. 300 – 301.

1.5.1 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Tento typ nezaměstnanosti je považován za krátkodobou. Je způsobena běžnými situacemi života. Nastává většinou, když si lidé hledají nové zaměstnání. Svě místo dobrovolně opustili a hledají lépe placené místo, nebo očekávají propuštění v důsledku zavádění nových technologií či organizačních změn v podnicích. Jedná se i o situace, kdy lidé hledají práci po přestěhování se do jiného města, nebo mladí po absolvování škol vstupují na trh práce úplně poprvé a hledají si zaměstnání, které by jim nejvíce vyhovovalo. Po určitou dobu jsou nezaměstnaní, protože získávají a prověřují informace a vyhodnocují různé nabídky.²²

Frikční nezaměstnanost je také považována za dobrovolnou, protože tito lidé obvykle nechtějí přijmout hned první nabídku, chtějí si vybrat, a tak čekají na lepší příležitost. Velký podíl v této kategorii nezaměstnaných tvoří mladí lidé, kteří teprve vstupují na trh práce po dokončení školy a hledají takové uplatnění a místo, které jim bude nejvíce vyhovovat.²³

1.5.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobější a bývá provázána hlubšími sociálními problémy. Důvodem strukturální nezaměstnanosti je nerovnováha nabídky a poptávky na trhu práce. Ta bývá způsobena strukturálními změnami v ekonomice daného regionu, zejména potom zánikem velkých podniků, nároky na změnu či zvýšení kvalifikace. Většina propuštěných lidí z těchto podniků se vyznačuje určitým věkem, kvalifikací a dovednostmi. Na druhé straně pak musíme brát skutečnost, že se otvírají nové podniky s jinými technologiemi a často i na jiném území regionu, nebo dokonce v jiném kraji. Na trhu práce se tak poptávka po určité profesi nebo druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje. Důsledkem je vysoký počet volných, neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na nově vytvořených místech. Přesněji tento jev popisuje i P. Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém*. V této knize uvádí, že část strukturální

²² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4. s. 82 .

²³ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-535-0. s. 288.

nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat. Pokud dojde ke zrušení pracovního místa v určitém odvětví, přechází část pracovní síly do nových dynamičtěji se rozvíjejících odvětví.²⁴

Toto přecházení pracovních sil do jiných odvětví, není zcela bez problémů. Tato odvětví mohou být dislokována mimo oblast útlumových odvětví, nebo mohou mít rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků.²⁵

„Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje. Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.“²⁶ Tento typ nezaměstnanosti je velkým problémem Ústeckého kraje, jehož charakteristika je popsána v praktické části této bakalářské práce. Oblast ústeckého kraje byla zaměřena nejvíce na těžební průmysl, energetiku, chemický průmysl a odvětví těžkého průmyslu. Právě v těchto podnicích pracovali zaměstnanci s určitými zkušenostmi pouze v daném odvětví, ale většinou s nízkou kvalifikací. Po likvidaci některých z těchto podniků se z těchto zaměstnanců stali nezaměstnaní, ale bohužel často i nezaměstnavatelní, právě díky jejich nízké kvalifikaci. Pro tyto zaměstnance, kteří takto ztratili zaměstnání, je velkým řešením rekvalifikace, které často nabízí Úřad práce, či jiná vzdělávací akreditovaná střediska. Ta jim dá možnost získat nové kvalifikace na možné nabízené pozice s novými technologiemi.

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

²⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

²⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

1.5.3 CYKLICKÁ NEZAMĚŠTNANOST

Tento stav nastává zejména v obdobích hospodářské recese nebo krize (sestupná fáze hospodářského cyklu). Ekonomika pak prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, poptávka a množství vytvářené produkce klesá, klesá poptávka po práci a nezaměstnanost vzrůstá prakticky ve všech odvětvích (Okunův zákon).

Protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechna odvětví a profese, lidé propuštění v jednom odvětví nemohou snadno a rychle nalézt zaměstnání v odvětvích jiných.²⁷

Cyklická nezaměstnanost bývá vyřešena až příchodem nového hospodářského cyklu, fází růstu, kdy počet pracovních příležitostí roste a nezaměstnanost klesá.

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojena s přírodním cyklem, hovoří se o ní, jako o sezónní nezaměstnanosti.

1.5.4 DOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST

Dobrovolně nezaměstnaný je ten pracovník, který si hledá zaměstnání pouze za vyšší mzdu, než je mu nabízena. V praxi to znamená to, že pracovník prostě nepřijme nabízené pracovní místo, protože neakceptuje možnou nabízenou mzdu za toto místo. Většina zaměstnanců pracuje za minimální mzdu, která v roce 2017 činí 11 000,- Kč, tato mzda často postačí pouze k pokrytí nákladů na dopravu, na stravu a na domácnost. Nezaměstnaný pak hledá práci za vyšší mzdu. Pokud takové zaměstnání nesežene, dává přednost životu na úkor státu. To znamená, že si nezaměstnaný často zvykne na finanční pomoc od státu v podobě podpor v nezaměstnanosti nebo v podobě sociálních dávek a už není dostatečně motivován k tomu, aby si našel nové zaměstnání.

Tito nezaměstnaní potom dávají přednost volnému času či různým činnostem před prací. Dobrovolná nezaměstnanost bývá také označována jako frikční nezaměstnanost.²⁸

²⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

1.5.5 NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud na trhu práce převyšuje nabídka zaměstnanců, kteří shánějí zaměstnání, před poptávkou firem a organizací po zaměstnancích. Pokud je člověk dobrovolně nezaměstnaný, znamená to, že odmítá pracovní místa za určitou nabízenou mzdu, protože tato mzda není podle jeho představ a čeká, až najde pracovní místo za vyšší mzdu. Nedobrovolně nezaměstnaný chce ale přijmout pracovní místo za nabízenou, často i nižší mzdu, ale přesto ji stále nenachází. Nedobrovolná nezaměstnanost tak představuje pro nezaměstnaného vážnější problémy, jak sociální, tak psychické ale bohužel většinou i existenční. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje nejvíce nezaměstnaných z rizikových skupin, které budou popsány v další části této práce. Velké dopady má na pracovníky, kteří mají nízké vzdělání, mají nedostatek kvalifikace a nejsou schopni zaměstnání v jiných oborech, než dosud pracovali a změna profese je pro ně velmi obtížná.²⁹

V těchto případech se snaží stát podat pomocnou ruku nezaměstnaným pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, a to především rekvalifikací, nebo podporou vzniku nových pracovních míst, či zaměstnávání absolventů škol. Projekty vytvářené na podporu vzniku volných pracovních míst pro mladé a pro absolventy jsou stále více žádané a ocenitelné. Tyto projekty pomohou najít mladým lidem bez praxe adekvátní zaměstnání přiměřené jejich vzdělání a kvalifikace. Dalším problémem nedobrovolné nezaměstnanosti může být i uzákonění minimální mzdy, která pro rok 2017 činí 11 000,- Kč. Pokud máme dle zákona určenou minimální mzdu, zaměstnavatelé jsou z ekonomických důvodů ochotni zaměstnat méně pracovníků, část pracovníků, kteří jsou za tuto minimální mzdu ochotni pracovat, a zaměstnavatel je nepřijme, se stává nedobrovolně nezaměstnanými.³⁰

1.5.6 KRÁTKODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST

Tuto nezaměstnanost počítáme do 6 měsíců od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Nezpůsobuje vážnější sociální ani ekonomické problémy. Krátkodobě nezaměstnaní mají snahu najít si nové zaměstnání co nejrychleji, a tak se

²⁹ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 292.

³⁰ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 292.

sami aktivně snaží hledat nové zaměstnání. Často přijmou i nabízené rekvalifikační kurzy, při kterých získají nové kvalifikace a možnosti získat nové zaměstnání. Většinou se jedná o frikční nezaměstnanost.

1.5.7 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Z časového hlediska za dlouhodobou nezaměstnanost bereme dobu delší než pět měsíců od zaregistrování se na úřadu práce. I tuto dobu každý autor posuzuje jinak. Například P. Mareš ve své knize „Nezaměstnanost jako sociální problém“ dlouhodobou nezaměstnanost definuje jako dobu trvající déle než 1 či déle než 2 roky. D. Brožová ve své knize „Společenské souvislosti trhu práce“ definuje tuto nezaměstnanost delší než jeden rok. Tato nezaměstnanost již způsobuje velké sociální, ekonomické i zdravotní problémy. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti, kteří nepracují déle než jeden rok. Pokud se lidem v delším časovém intervalu nedaří najít placené zaměstnání, obvykle se dostávají do ekonomických problémů, které mají negativní dopad na existenci celé rodiny. Tyto problémy bývají spouštěči sociálních a psychologických problémů, a to od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, sebepodceňování, až po ztrátu vize ve svou lepší budoucnost. Dlouhodobá nezaměstnanost roste především v době hospodářské deprese. Dlouhodobá absence oživení ekonomiky má za následek nevytváření nových pracovních míst, tím se minimalizuje šance nezaměstnaných k získání placeného zaměstnání.³¹

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba vzít v úvahu, že nejspíše postihuje:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu
- osoby nekvalifikované nebo s příliš nízkým vzděláním
- osoby se zdravotním postižením
- imigranty a osoby z etnických minorit
- mladistvé a problémové mladistvé

³¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4. s. 86-87.

- osoby, pocházející ze zaostávajících a venkovských oblastí
- osoby se dvěma či více osobními a sociálními handicapy.³²

V celkovém souhrnu tedy můžeme říct, že dlouhodobá nezaměstnanost působí nepříznivě, a to jak na samotného nezaměstnaného, tak i na společnost. Pro nezaměstnaného jedince to především znamená pokles jeho dosavadní životní úrovně, vedoucí někdy až k existenčním problémům, neshody až konflikty v rodině i jeho blízkém okolí. Mnohdy to může vést až k nedůvěře ve vlastní schopnosti. Nezaměstnaný jedinec se rovněž ocitá v depresích, zároveň má pocit bezmocnosti a vlastní zbytečnosti a nepotřebnosti. Ze strany společnosti je to v první řadě velká zátěž pro státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby), narůstají sociálně patologické jevy a celkově se projevuje nestabilita společnosti.³³

Pokud je snaha najít si nové zaměstnání pro nezaměstnaného dlouhodobým neúspěchem, často se nezaměstnaní mohou dostat do ekonomických, finančních problémů. Životní úroveň značně klesá, až propadá a často se dostává přímo do existenčních problémů celá rodina nezaměstnaného. V dnešní době jsou s ekonomickou stránkou nezaměstnaného často spojené finanční půjčky od nebankovních sektorů, které vedou často ještě k větším problémům a nezaměstnaný se tak dostává do velké dluhové pasti. Vzniká tak osobní i rodinná ekonomická nejistota. Rodina nezaměstnaného je tak závislá na příjmu ze sociálních dávek, což je velkou zátěží pro ekonomický systém. Dlouhodobě nezaměstnaný tak postupně rezignuje. Velmi častým jevem je ztráta sebedůvěry, ztráta každodenních návyků, ztráta sociálních kontaktů, časté konflikty a hádky mezi blízkými a výskyt dalších psychopatologických jevů jako je většinou alkoholismus, hráčství, krádeže a další kriminální činnosti.³⁴

Zvládání situace, kdy je člověk dlouhodobě bez práce, je individuální. Je dáno především psychickou odolností člověka, věkem (kdy starší osoby nesou ztrátu zaměstnání nejhůře), pohlavím (muž je vnímán jako „živitel rodiny“, kdežto žena se může

³²Rizikové skupiny. [online]. [cit. 2016-12-19] Dostupné na WWW:<http://www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobá_nezamestnanost.pdf>.

³³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-90-1424-9-4. s. 42.

³⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 116.

realizovat i v domácnosti), finanční situaci nezaměstnaného a jeho rodiny, aktivitou, kterou vyplní svůj volný čas a také délkou nezaměstnanosti.³⁵

1.6 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2016

Nezaměstnanost v České republice ke dni 30.11.2016

V měsíci listopad 2016 celkový počet uchazečů o zaměstnání poklesl o 2,3 % na 43 717 osob, oproti tomu počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 1,6 % a podíl nezaměstnaných osob poklesl na 7,62 %.

Ve stejném měsíci, tj. listopad 2016 evidoval Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ústí nad Labem celkem 43 717 uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů o zaměstnání byl o 1 025 nižší než na konci předchozího měsíce a nižší o 6 449 osob ve srovnání se stejným obdobím minulého roku. Z tohoto počtu bylo 41 388 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let. Tento počet byl o 1 143 osob méně než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku byl jejich počet nižší o 6 866 uchazečů.

V průběhu měsíce se nově zaevidovalo 4 480 osob. Ke konci měsíce listopad 2016 bylo evidováno 1 970 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Počet absolventů škol a mladistvých ve srovnání s předchozím měsícem klesl o 193 osob. Ve srovnání se stejným měsícem v roce 2015 byl počet absolventů a mladistvých nižší o 261 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,5 %.³⁶

„Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 -64 let k obyvatelstvu stejného věku, k 30. 11. 2016 meziměsíčně klesl na 7,62 %“.³⁷

Stejný nebo vyšší podíl nezaměstnaných, než republikový průměr vykazalo všech sedm okresů. Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl v okresech Most (10,1 %) a Ústí nad

³⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 99-103.

³⁶ *Vývoj nezaměstnanosti* [online]. [2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016_20.12.2016>.

³⁷ *Vývoj nezaměstnanosti* [online]. [2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016_20.12.2016>.

Labem (8,5 %). V okresech Litoměřice (5,9 %) a Teplice (6,3 %) byl naopak zaznamenán nejnižší podíl nezaměstnaných. Kraj evidoval k 30. 11. 2016 celkem 8 074 volných pracovních míst. Počet těchto volných míst byl o 130 vyšší než v předchozím měsíci a o 2 082 vyšší než ve stejném měsíci minulého roku. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 5,4 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Ústí nad Labem (9,1) a Chomutov (7,5). Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 1 166 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 5,5 OZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 2 343, na jedno volné místo připadalo 0,8 uchazečů této kategorie.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) bylo od počátku roku 2016 prostřednictvím příspěvků podpořeno 7 248 osob, do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno 1 459 osob.³⁸

³⁸ *Vývoj nezaměstnanosti* [online]. [2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016_20.12.2016>.

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k		
	30.11.2015	31.10.2016	30.11.2016
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	50 166	44 742	43 717
ženy	26 011	23 510	22 887
absolventi a mladiství	2 231	2 163	1 970
uchazeči se zdravotním postižením	6 692	6 455	6 372
uchazeči s nárokem na PvN	8 001	7 547	7 938
podíl nezaměstnaných osob (v %)¹⁾	8,79	7,82	7,62
volná pracovní místa	5 992	7 944	8 074
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	8,37	5,63	5,41

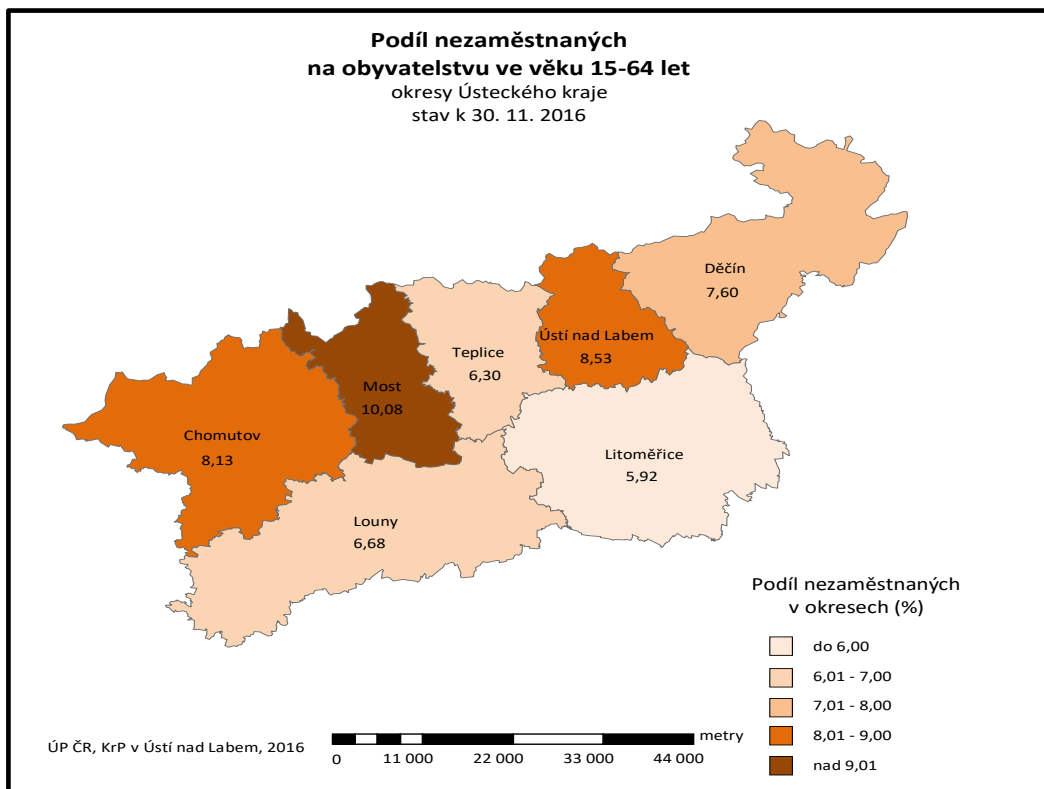
Zdroj dat: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

Tabulka 2: Nezaměstnanost v okresech k 30. 11. 2016

Okres	Počet nezaměstnaných	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezam. osob (v %)
Děčín	6 781	1 219	5,56	7,60
Chomutov	7 198	955	7,54	8,13
Litoměřice	4 822	1 093	4,41	5,92
Louny	4 283	1 069	4,01	6,68
Most	7 723	1 515	5,10	10,08
Teplice	5 889	1 451	4,06	6,30
Ústí nad Labem	7 021	772	9,09	8,53
Ústecký kraj	43 717	8 074	5,41	7,62

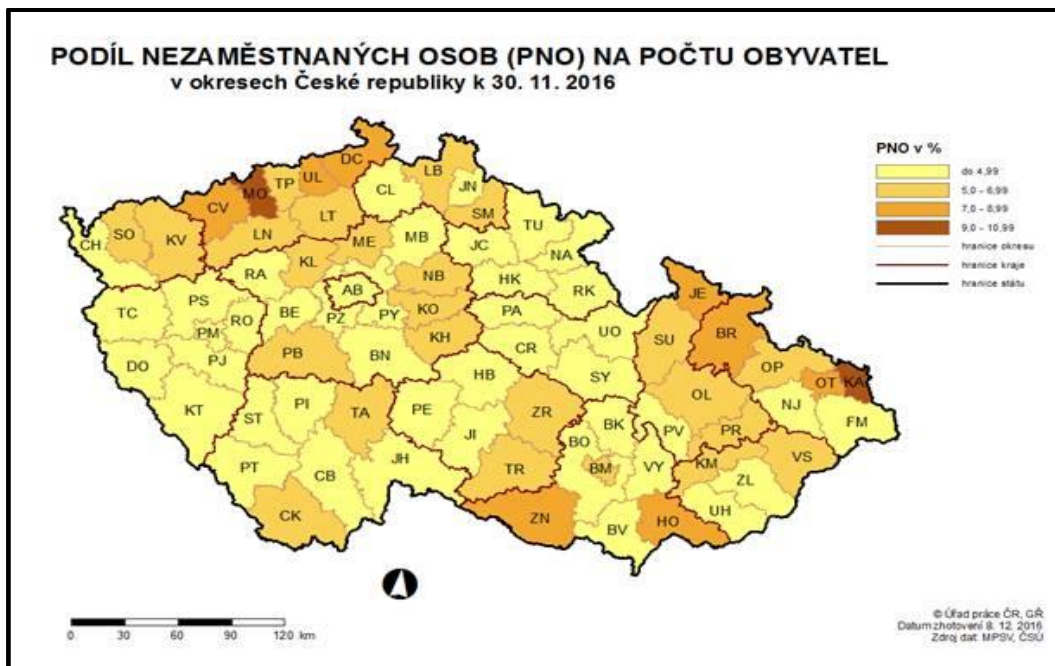
Zdroj dat: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

Obrázek 2: Podíl nezaměstnaných osob v krajích



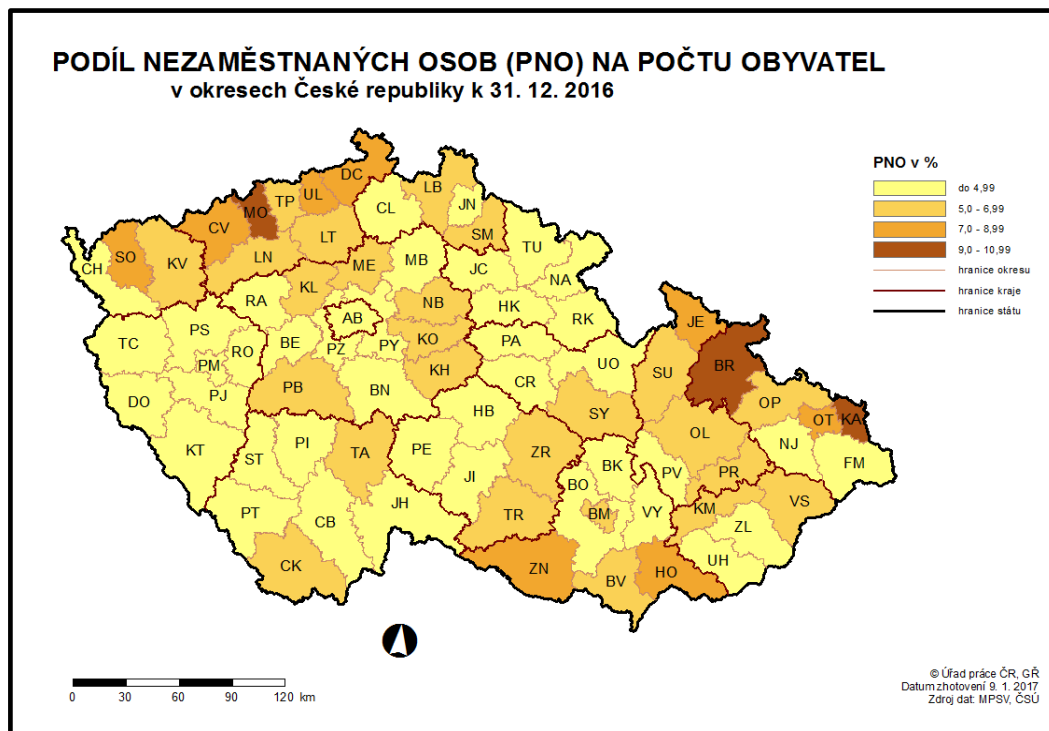
Zdroj: *Podíl nezaměstnaných osob v krajích*. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných osob k 30.11.2016



Zdroj: *Podíl nezaměstnaných osob v okresech České republiky* [online]. [2017-02-19]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

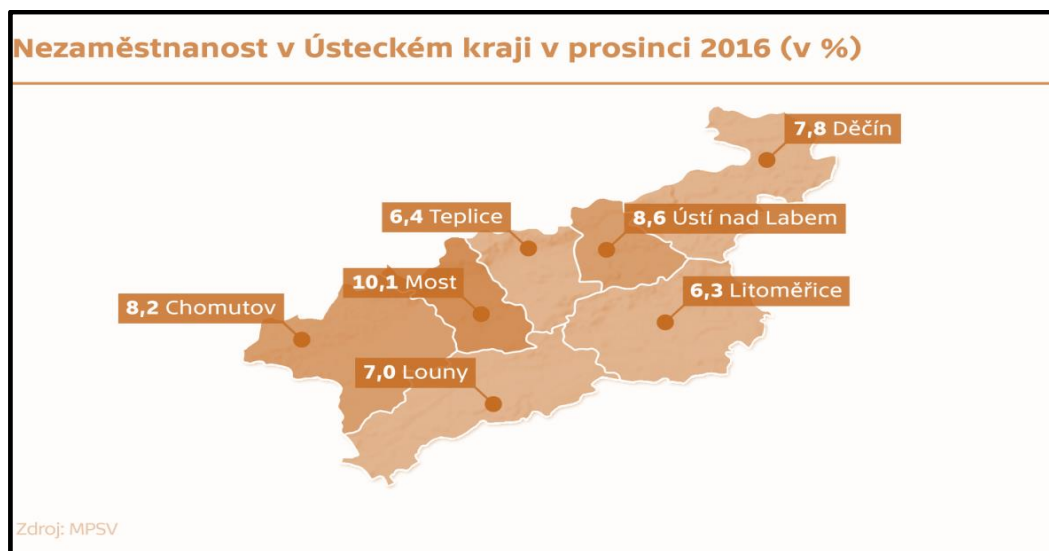
Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2016



Zdroj:

Podíl nezaměstnaných osob v okresech České republiky [online]. [2017-02-19]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Obrázek 5: Nezaměstnanost v Ústeckém kraji



Zdroj: *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji prosinec 2016*. [online]. [2017-01-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2006779-mira-nezamestnanosti-v-prosinci-mirne-rostla-v-prumeru-za-cely-rok-je-ale-nejnizsi>>.

1.7 RIZIKOVÉ SKUPINY

Pokud chceme uplatnit člověka na trhu práce, je to podmíněno řadou jeho vlastních charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). Tyto jednotlivé charakteristiky vyčleňují skupiny lidí větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny bývají také často vystavovány riziku opakované nezaměstnanosti.³⁹

Za ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání, můžeme označit následující skupiny osob:

- osoby se zdravotním postižením
- absolventi škol, po dobu 2 let po úspěšném dokončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- mladiství uchazeči o zaměstnání, tj. fyzická osoba do 25 let
- vyšší věkové kategorie
- nekvalifikovaní pracovníci
- ženy, popřípadě muži pečující o děti do věku 15 let
- členové minoritních skupin, u nás je to zejména romské etnikum
- přicházející imigranti
- lidé dříve trestaní.

Rizikové faktory se mohou u jednotlivých osob vyskytnout jak jednotlivě, tak i více faktorů najednou. Uchazeč o zaměstnání může být jak osobou se zdravotním postižením, tak osobou bez vzdělání, tak i matkou po rodičovské dovolené. U těchto osob je velké riziko dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti, záleží potom jak na samotné osobě,

³⁹ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8 s. 109.

na jejích vlastnostech a schopnostech najít si zaměstnání. Většinou ale nacházejí hůře placená volná pracovní místa s nejistou budoucností.⁴⁰

„Nezaměstnanost se tak stává z jevu ohrožujícího obecně celou populaci jevem ohrožujícím specifické populace. Zdá se, že ohrožené kategorie jsou ve všech průmyslově vyspělých zemích charakterizovány zhruba stejně (někdy se označují jako „cílové skupiny“, neboť je na ně zacílena politika zaměstnanosti i sociálního státu).“⁴¹

B. Buchtová ve své knize „Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém“ uvádí, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí.⁴²

Těmto skupinám se musí věnovat větší pozornost. Možným řešením je zařazení na výběrové řízení na dané volné pracovní místo, informovat o možnostech rekvalifikace a projektů určených pro specifickou cílovou skupinu a dále poskytnout informace o dalších možnostech aktivní politiky zaměstnanosti jakou jsou např. VPP – veřejně prospěšné práce a SÚPM – společensky účelná pracovní místa. Na obsazení těchto pracovních míst poskytuje stát zaměstnavateli finanční dotaci. Nástroje aktivní politiky jsou popsány v další kapitole mé práce

⁴⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-90-1424-9-4.s. 82.

⁴¹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN80-90-1424-9-4.s. 82.

⁴² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada,2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 109.

2 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI

Dopady nezaměstnanosti můžeme rozdělit na dvě základní skupiny, a to na **dopady ekonomické a dopady sociální**.

2.1 EKONOMICKÉ DOPADY

Ekonomické dopady jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.⁴³

Ekonomické dopady především dlouhodobé nezaměstnanosti mají negativní vliv na státní rozpočet. Výdaje ze státního rozpočtu na sociální dávky a služby jsou velkou zátěží. Čím méně bude ekonomicky aktivních obyvatel, tím více bude vypláceno sociálních dávek. Současně jsou nižší příjmy díky neodvedeným daním z příjmu a díky nižší koupěschopnosti obyvatelstva.

2.2 SOCIÁLNÍ DOPADY

Sociální dopady jsou zvláště problematické, jedná-li se o dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost. V této společnosti dlouhodobě nezaměstnaných můžeme zaznamenat větší výskyt sociálně patologických jevů, kterými jsou např. zvýšená spotřeba alkoholu, cigaret a drog (především u mladých), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů.⁴⁴

Nebezpečí nezaměstnanosti spočívá i v tom, že ze začátku ji lze chápat jako „dovolenou“. Někteří nezaměstnaní, již smíření s touto sociální událostí nezaměstnanost berou jako odpočinek. Při zprostředkování zaměstnání je uchazeč většinou přesvědčen, že nebude dlouho evidován v evidenci uchazečů u zaměstnání, nejdéle do té doby, co mu

⁴³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd.. Praha: Aspi, 2004. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 294.

⁴⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 115.

náleží podpora v nezaměstnanosti. Najít vhodné zaměstnání je někdy ale složité, a tak dochází k tomu, že nezaměstnaný je v evidenci uchazečů déle, než je podpůrná doba, dle zákona o zaměstnanosti. Přijmutí takovéto skutečnosti, že sehnat vhodné zaměstnání, není zas tak jednoduché a neúspěch najít si zaměstnání se stále opakuje, vyvolává především psychické zatížení. Nezaměstnaný začíná mít negativní názory, myšlenky, snižuje se sebevědomí, a naopak narůstá pocit beznaděje a vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci. Dochází ke snížení životní úrovně nezaměstnaného vlivem ztráty příjmů, narušení dosavadních společenských vztahů, rozpadu rodin. Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je ztráta sociálních návyků, ztráta sociálních kontaktů, dochází ke změně etických hodnot a často se objevují i patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod. Působením těchto negativních dopadů a patologických jevů dochází k sociální izolovanosti, častým konfliktům, změnám chování, změnám sociálního postavení a k mnohým dalším nežádoucím situacím. Vztahy uvnitř rodiny bývají často napjaté, obzvláště pokud je hledání nového zaměstnání delší dobu neúspěšné.

Velmi hezky jsou popsány dopady nezaměstnanosti na rodinu v knize P. Mareše „Nezaměstnanost jako sociální problém“. V této knize uvádí, že nezaměstnanost zasahuje daleko větší počet osob, a to jak prostřednictvím jejich rodin, tak i širších příbuzenských vztahů. Vlivu nezaměstnanosti na napětí v rodinách byla věnována pozornost již ve třicátých letech. Sledoval, jak negativní vliv nezaměstnanosti na rodinu jako sociální instituci, tak i pozitivní vliv rodinné solidarity a podpory, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich rodin.⁴⁵

Dále zde uvádí, že rodina není nezaměstnaností jen ohrožována, ale paradoxně může být i stmelována. Rodina nezaměstnaného i jeho širší příbuzenstvo bývá často ve stejné sociální situaci stejně postiženého prostředí. Často bývá dlouhodobě nezaměstnaná celá široká rodina. V těchto rodinách se projevuje silná podpora ze strany rodiny, zejména potom ze strany rodiny ženy, a to nejen ve smyslu podpory finanční, ale i v každodenních krizích, ve styku s úřady, v péči o dítě apod. Tato pomoc má samozřejmě omezený prostor. Čím více je v rodině nezaměstnaných osob, tím rychleji klesají i možnosti spoléhat se na rodinné zdroje. Tím slábne jejich podpůrná síla a sítě působí dvojznačně –

⁴⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4. s. 67.

na jedné straně svým členům pomáhají, na druhé straně je udržují v daném deprimovaném prostředí a obnovují tak celý cyklus života v nezaměstnanosti a chudobě. Přitom všem může nezaměstnanost vytvářet tak masivní krizové situace, že si s nimi jedinec ani rodina samy nemohou poradit, a stávají se tak klienty sociálního státu, ale i objektem sociální práce.⁴⁶

Sociální dopady jsou mezi sebou úzce propojeny. V. Krebs ve své knize „Sociální politika“ rozlišuje tyto dopady:

- **Vliv na životní úroveň** – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

- **Vliv na rodinu** – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny často i její výchovnou funkci.⁴⁷

- **Vliv na strukturaci a vnímání času** – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudnými a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (sledování televize, kriminalita, alkoholismus). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.

- **Vliv na fyzické a psychické zdraví** – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statutu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedince. Některé průzkumy naznačují, že se

⁴⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4. s. 68.

⁴⁷ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd.. Praha: Aspi, 2004. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 295-296.

změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží.⁴⁸

Je dokázáno různými studii a výzkumy, že především dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na zdraví nezaměstnaného. B. Buchtová ve své knize uvádí studii B. Claussena, který zkoumal v severním Norsku život nezaměstnaných a jejich zdraví po dobu dvou let. Věk zkoumané skupiny nezaměstnaných byl mezi 16-63 lety. V této skupině se častěji vyskytovala různá onemocnění oproti běžné populaci. Nejčastěji bylo poukazováno na poruchy pohybového aparátu a duševní onemocnění. Kuřáctví se vyskytovalo u nezaměstnaných dvakrát více než ve srovnávací skupině, vysoká spotřeba alkoholu převažovala nejvíce u nezaměstnaných mužů. Dále byly zjištěny nižší hodnoty krevního tlaku, ale naopak vysoké hodnoty cholesterolu. Dlouhodobě nezaměstnaní tak představují rizikovou skupinu s vysokou nemocností a nezdravým životním stylem.⁴⁹

Téměř všechny studie dokazují stejný závěr, který je alarmující i v naší republice. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných dochází často ke zvýšené potřebě alkoholu, nikotinu a drog. Tyto závislosti potom jsou velkým rizikem pro společnost a pro zdraví jedince. Je zaznamenán velký výskyt závažných depresí, pocity strachu, poruchy chování (především u mladistvých) ale i sebevražedné pokusy.

⁴⁸ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd.. Praha: Aspi, 2004. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 295-296.

⁴⁹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 118.

3 NEZAMĚŠTNANOST MLADÉ GENERACE

V ekonomické rovině lze nezaměstnanost charakterizovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.⁵⁰ Nezaměstnanost jsou nejvíce ohroženy rizikové skupiny, mezi tyto skupiny patří i mladá generace do 30 let. Problematika nezaměstnanosti mladé generace bude objasněna v dalších podkapitolách této práce.

3.1 MLADÁ GENERACE DO 30 LET

Současná mladá generace je nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce. Můžeme o ní mluvit jako o skupině ohrožené nezaměstnaností, a to především dlouhodobou nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost může souviset s riziky, jakými jsou různé psychopatologické jevy jako je alkoholismus, hráčství, krádeže a další kriminální činnosti, nelegální práce, dlouhodobé pobírání sociálních dávek, ztráta pracovních návyků atd. Pro mladou generaci může nezaměstnanost mít daleko vážnější důsledky, než tomu může být u osob starších, proto se také této skupině věnuje „Zvýšená péče při zprostředkování“, která je zakotvena v § 33 zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.⁵¹

3.1.1 ABSOLVENT

Zákon o zaměstnanosti nedefinuje slovo „absolvent“, můžeme však použít definici zákoníku práce 262/2006 Sb., který v § 229, odst. 2 říká: „*absolventem se pro účely odstavce 1 rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“⁵²

⁵⁰ HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595-4 s. 68.

⁵¹ Zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵² Zákoník práce. [online]. [cit. 2017-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://zakonik-prace.cz>>.

3.1.2 MLADISTVÍ

Zákon č. 262/2006 Sb., § 350 zákoníku práce definuje mladistvé, jako zaměstnance mladší 18 let.⁵³ Pro účely zprostředkování zaměstnání jde o uchazeče, kteří mají splněnou povinnou školní docházku (9 let), jsou starší 15 let, ale mladší 18 let. Tyto osoby se většinou na základě žádosti o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce stávají ihned po ukončení povinné školní docházky uchazeči o zaměstnání. Většinou nemají o další vzdělávání zájem, nebo v důsledku jiných příčin si nepodají přihlášku k dalšímu vzdělávání. Mladiství stejně jako absolventi jsou velmi ohrožené skupiny na trhu práce, a proto jak jsem již popisovala na začátku této kapitoly, je zde velmi důležitá „Zvýšená péče při zprostředkování“, která je zakotvena v § 33 zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

3.2 SOUČASNÁ SITUACE MLADÉ GENRACE NA TRHU PRÁCE

Jedna z velkých agentur práce, která je kompetentní ke zprostředkování zaměstnání vydala prohlášení na základě vlastního průzkumu trhu práce, kde mimo jiné uvádí: *“Nezaměstnanost představuje pro osobní rozvoj mladých komplikaci během zařazení se do „dospělého světa“ a zároveň to ohrožuje globální hospodářský rozvoj. Navíc se tím mohou posilovat i sociální nepokoje. Bylo prokázáno, že nezaměstnanost v mladém věku má velký vliv na celoživotní příjem a v neposlední řadě také na schopnost udržet si stabilní zaměstnání, protože tito jedinci jednak ztrácejí důvěru v celý systém pracovního trhu a jednak jim klesá motivace”*.⁵⁴

Situaci mladých na trhu práce analyzuje i Český statistický úřad. V analýze „Význam vzdělání pro trh práce v ČR“ popisuje uplatnění mladých lidí na trhu práce. *„Známá skutečnost, že úroveň vzdělání je rozhodující pro uplatnění na trhu práce, se potvrzuje i u mladé generace vstupující na pracovní trh. Získání přinejmenším středního vzdělání*

⁵³ *Zákoník práce*. [online]. [cit. 2017-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://zakonik-prace.cz>>.

⁵⁴ *Nezaměstnanost mladých* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: <<https://www.manpower.cz/manpower/cs/nezamestnanost-mladych>>.

*s maturitou či v poslední době i vysokoškolského vzdělání, se stává standardem pro mladé lidi.*⁵⁵

Z hlediska dosaženého stupně vzdělání došlo v průběhu dvaceti let k velkým změnám. Značně poklesl počet osob se základním vzděláním, o půl miliónu na 408 tisíc. Snížil se počet osob se střední školou bez maturity, o 125 tisíc na 2,2 miliónu. Vzrostl počet absolventů s maturitou, o 505 tisíc na 2,1 miliónu. A enormně se zvýšil počet vysokoškoláků, o 750 tisíc na 1,3 miliónu.⁵⁶

3.3 NEGATIVNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA MLADOU GENERACI

Tato skupina je na trhu práce znevýhodněna tím, že nemá pracovní zkušenosti a základní pracovní návyky. U vysokoškolsky vzdělaných lidí je situace na trhu práce příznivější oproti absolventům středních škol, nebo mladistvých bez vzdělání. Nacházíme zde ale další hledisko, a to ekonomické, většina absolventů vysokých škol si zakládá nebo již žije ve svých založených rodinách a nedostatečný příjem jednoho člena, tak postihuje celou rodinu.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o zaměstnání se objevují závažné výchovné i psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.⁵⁷

⁵⁵ *Analýza vzdělání* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/23203246/analyza_vzdelani.pdf/885d8a85-75a6-4c5b-961e-787aea2eb39e?version=1.0>.

⁵⁶ *Nárůst vysokoškoláků* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/vysokoskolaku-rapidne-pribyva>>.

⁵⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3. s. 110.

4 AKTIVITY NA PODPORU A UPLATNĚNÍ MLADÉ GENERACE NA TRHU PRÁCE

Uchazeči o zaměstnání do 25 let věku a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Těmto skupinám je věnována zvýšená péče při zprostředkování, která je zakotvena v § 33 zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.⁵⁸ Tato péče představuje také poradenskou činnost a Job cluby.

Poradenský proces na Úřadu práce ČR zahrnuje základní procesy zprostředkování zaměstnání a poradenství, jejichž cílem je naplnění zákona o zaměstnanosti a vyhlášky⁵⁹, kterou se tento zákon provádí. Jedná se o procesy probíhající po ukončení zaevidování žádosti o zprostředkování zaměstnání. Jejich účastníkem je uchazeč o zaměstnání a pracovníci úřadu práce zejména útvary zprostředkování a poradenství.⁶⁰

4.1 SKUPINOVÉ PORADENSKÉ ČINNOSTI A JOB CLUBY

Poradenský proces začíná již po zaevidování vstupním rozhovorem, v rámci něhož jsou prováděny nezbytné administrativní úkony a uchazeč o zaměstnání dostává základní poučení o jeho právech a povinnostech vyplývajících z evidence na úřadu práce.⁶¹

Úřad práce České republiky, krajská pobočka Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Žatec využívá nástrojů jako jsou skupinové informační schůzky a Job Cluby ke zlepšení šancí na trhu práce a k nalezení vhodného zaměstnání. Cílem těchto schůzek je předat uchazečům o zaměstnání další důležité informace, zopakovat uchazečům jejich práva a povinnosti, poradit při sestavování životopisu, podat všeobecné informace o možnosti hledání zaměstnání a lépe připravit uchazeče na výběrová řízení. Tato skupinová poradenství jsou určena pro skupinu s maximálním počtem 20 uchazečů, délka trvání je v rozmezí od 55 do 80 minut.

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁰ Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky

⁶¹ Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky

Hlavním poradenstvím, který úřad práce v Žatci zajišťuje pro uchazeče o zaměstnání je skupinové poradenství s názvem „**informační schůzka pro nové evidence**“, „**Job Club**“ a „**informační schůzka pro mladé do 30let**“. Do informační schůzky pro nové evidence jsou zařazovány ti uchazeči, kteří se v nedávné době zaevidovali na Úřad práce. Cílem této schůzky je podat základní informace o úřadu práce a o jeho aktivitách, o vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, o právech a povinnostech uchazečů, které jsou zahrnuty v základním poučení uchazeče o zaměstnání a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, informovat o možných výběrových řízeních a o možnostech aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem informační schůzky pro mladé do 30 let je nabídnout a efektivně využívat služby úřadu práce, tak aby každý absolvent a mladiství co nejdříve našel zaměstnání a zabránilo se tak možnému propadu do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Na těchto schůzkách jsou výrazně zdůrazňována výběrová řízení, možnosti nástrojů aktivní politiky a aktuální projekty ESF, dále každý účastník obdrží výtisk aktuálních volných míst v Ústeckém kraji.

Job Club tyto schůzky jsou další součástí služeb Úřadu práce České republiky. Pomocí poradenství se snaží pomoci nezaměstnaným, kteří se snaží změnit své postavení na trhu práce. Nabízí poradenský program vedený zpravidla dvěma lektory. Bývá v podobě skupinových setkání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Hlavním cílem Job clubu je pomoci uchazečům či zájemcům o zaměstnání vyrovnat se se svojí aktuální situací a pomoci k vhodnému uplatnění na trhu práce, které bude odpovídat jejich možnostem, představám a schopnostem.⁶²

Ztráta zaměstnání může způsobit vážné problémy, a to především finanční, ale i sociální a psychické. Pokud hovoříme již o dlouhodobé nezaměstnanosti, může docházet u nezaměstnaných ke ztrátě sebevědomí, ke změně sociální a životní úrovně, problémů v rodině a ke ztrátě sociálních a pracovních návyků. Jako prevenci těchto jevů používá úřad práce právě zmíněné Job cluby. Tento poradenský program probíhá ve skupinách, které tvoří maximálně 12 účastníků. Jedná se o pravidelná setkání, která se konají jednou

⁶² *Informace MPSV* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_job_club.pdf>.

až dvakrát týdně. Účastníci Job clubu se tak mají možnost setkat s druhými lidmi, dozvědět se o jejich problémech, předat si navzájem zkušenosti a podporovat se navzájem. Práce v Job clubu probíhá formou nácviků, řešení zadaných úkolů, hraní rolí v připravených modelových situacích a formou diskuzí.⁶³

Typy poradenského programu Job club:

- ***Job club START***

pro osoby do 30 let věku

- ***Job club KLASIK***

pro osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo osoby, které pociťují obtíže při jednání o pracovních příležitostech a potřebují svůj postup více konzultovat, posílit svoji sebedůvěru, motivaci a schopnost pozitivně se prezentovat na trhu práce.

- ***Job club HELP***

pro osoby se zdravotním postižením nebo s jiným zdravotním omezením

- ***Job club NÁVRAT***

pro osoby po mateřské dovolené a pečující o dítě do 15 let věku nebo o osobu blízkou

⁶³ *Informace MPSV* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_job_club.pdf>.

- ***Job club PLUS***

Pro osoby nad 50 let věku

- ***Job club MIX***

pro osoby, které patří do skupin uvedených výše a které nebyly zařazeny do výše uvedených typů programu Job club⁶⁴

Program Job clubů bývá sestaven z několika modulů, podle představ účastníků. Prožité situace ve skupině podporují rozvoj komunikace, prohloubení znalostí, dovedností, získání určitých vzorců či způsobů chování. Zážitekově vstřebané řešení dilemat pomáhá upevňovat dodržování pravidel, umění stanovit si cíle, těchto cílů dosahovat a pracovat na posilování svých kompetencí.⁶⁵

4.2 PROJEKTY ESF

Hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst je Evropský sociální fond. Pomáhá lidem najít lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU. Působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropy – do jejich pracovníků, mladých lidí a všech těch, kdo hledají pracovní místo. Financováním ve výši 10 miliard EUR ročně ESF zlepšuje vyhlídky na zaměstnání v případě milionů Evropanů, a to především těch, kteří se potýkají s překážkami při hledání zaměstnání.⁶⁶

Hlavními prioritami ESF je posílení adaptability pracovníků a zlepšení přístupu k zaměstnanosti. Pomáhají mladým lidem při přechodu ze školy do zaměstnání nebo poskytují odbornou přípravu uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich vyhlídky na zaměstnání. Velkou část mnoha projektů ESF skutečně tvoří odborné vzdělávání a celoživotní učení, jejichž cílem je pomoci lidem osvojit si nové dovednosti. ESF financuje desítky tisíc místních, regionálních a národních projektů zaměstnanosti

⁶⁴ *Informace MPSV* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_job_club.pdf>.

⁶⁵ *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*

⁶⁶ *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.

v celé Evropě, a to od malých projektů na pomoc s hledáním vhodného zaměstnání pro zdravotně postižené, realizovaných místními charitativními organizacemi, po celonárodní projekty na podporu odborného vzdělávání pro všechny obyvatele.⁶⁷

Projekty ESF zahrnují obrovské rozpětí co do povahy, velikosti a cílů a zaměřují se na celou řadu různých cílových skupin. Existují projekty, které jsou zaměřeny na vzdělávací systémy, učitele a děti; na mladé i starší uchazeče o zaměstnání i na potenciální podnikatele ze všech oborů. ESF se zaměřuje především na lidi.⁶⁸

Mezi základní programy Evropského sociálního fondu pro programové období 2014-2020 patří Operační program zaměstnanost řízený ministerstvem práce a sociálních věcí.

4.3 INICIATIVA PODPORY ZAMĚSTNANOSTI MLÁDEŽE PRO REGION NUTS 2 SEVEROZÁPAD V ÚSTECKÉM KRAJI

Projekt je zaměřen na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí. Cílovou skupinou jsou osoby ve věku 15 až 29 let včetně, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě a kteří žijí v Ústeckém kraji. Nezávisle na tom, zda jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání či nikoli. Hlavním cílem projektu je osvojit si pracovní návyky a další kompetence tak, aby došlo k co nejrychlejšímu a trvalému uchycení se na trhu práce a tím snížit nadprůměrnou míru nezaměstnanosti mladé generace. Dále je snahou motivovat účastníky k prohloubení odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti, která je žádaná trhem práce v dané oblasti a snahou vyrovnat tak nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. „Projekt zároveň usiluje o motivování účastníků ke zvýšení jazykové vybavenosti a pracovní mobility v rámci zahraničního pracovního trhu. Dalším cílem projektu je umožnit mladým návrat do škol, a tím získat potřebné vzdělání k následnému lepšímu uplatnění na trhu práce.“⁶⁹

⁶⁷ *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.

⁶⁸ *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.

⁶⁹ *Projekt Iniciativa* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

Podporu získají prostřednictvím nástrojů „*Práce na zkoušku*“, „*Odborné praxe pro mladé do 29 let*“ vč. Mentoringu, „*Stáže v zahraničí*“ (pracovní pobyt v zahraničí s předchozí jazykovou přípravou) a „*Návrat do vzdělání*“. V případě potřeby bude těmto lidem poskytnuta rekvalifikace pro budoucí zaměstnání. U osob, které předčasně opustily vzdělávání, bude podpora, ve spolupráci s vhodnými školami, zaměřena na návrat do vzdělávání.⁷⁰

▪ **Práce na zkoušku:**

Tento nástroj pomáhá účastníkům při hledání vhodného zaměstnání. Délka této aktivity *práce na zkoušku* je nejdéle 3 měsíce při maximálně polovině stanovené týdenní pracovní doby (20 hod.). Díky této krátké pracovní praxi si účastníci mohou zlepšit svou orientaci na trhu práce. Zaměstnavatelé, kteří umožní tuto aktivitu účastníkům, získají finanční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů. Výše příspěvku je maximálně 7.000,- Kč měsíčně, u uchazečů s vyšším či vysokoškolským vzděláním pak příspěvek činí 9 500,- Kč měsíčně.⁷¹

▪ **Odborná praxe:**

Tato aktivita nabízí uchazečům o zaměstnání získání až roční odborné praxe v rozsahu plného pracovního úvazku. Zaměstnavatelé mají možnost získat v rámci Odborné praxe měsíční příspěvek na mzdové náklady účastníků projektu ve výši:

- až **15 000,- Kč** pro UoZ evidované na Úřadu práce ČR min. 3 měsíce
- až **18 000,- Kč** pro absolventy středního a vyššího odborného vzdělání do 25 let včetně evidované na Úřadu práce min. 3 měsíce, nebo pro vysokoškolsky vzdělané UoZ evidované na Úřadu práce min. 3 měsíce, nebo pro UoZ evidované na Úřadu práce ČR déle jak 24 měsíců

⁷⁰ *Projekt ESF* [online]. [cit. 2017-01-31]. Dostupné na WWW: <<https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=3B160C22-FC51-4FE5-A94F-11F001A9C9FF&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>>.

⁷¹ *Projekt Iniciativa* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

- až **20 000,- Kč** pro vysokoškolsky vzdělané UoZ evidované na Úřadu práce ČR déle jak 24 měsíců Účastníky je možno umístit jen k takovým zaměstnavatelům, u kterých nemají žádné předchozí pracovní zkušenosti.⁷²

- **Stáže v zahraničí**

Prostřednictvím *Stáže v zahraničí* mají účastníci projektu možnost zprostředkování zaměstnání v zahraničí na dobu minimálně 3 měsíců. Součástí této aktivity může být i jazyková příprava a příspěvek na cestovné a ubytování v zahraničí.⁷³

- **Návrat do vzdělání:**

Účastníci, kteří nedokončili své vzdělání a předčasně vzdělávání ukončili, budou mít možnost využít podpory pro návrat do škol. Zde pak mohou získat potřebné vzdělání, a tím zvýšit i svoji šanci uplatnit se na trhu práce a získat vhodné zaměstnání. Tato aktivita pomáhá účastníkům při hledání vhodné školy a nabízí podporu při studiu. Pro účastníky je v průběhu vzdělávání připravena i podpora formou příspěvku na úhradu cestovného, stravného a ubytování účastníků či na nákup školních pomůcek.

Projekt plánuje podpořit minimálně 2 500 mladých lidí. Ve sledovaném období se podařilo projektem podpořit 49 účastníků, celkem od začátku realizace 1 189 osob. Na „*Práci na zkoušku*“ se v tomto období podařilo umístit 23 osob, celkem od počátku projektu 131 z plánovaných 800 osob. Na „*Odbornou praxi*“ k zaměstnavatelům ve sledovaném období nastoupilo 87 účastníků. Celkem se již podařilo umístit 672 z plánovaných 1 800 osob. Do opatření „*Stáže v zahraničí*“ se ve sledovaném období zapojily 4 osoby, celkem již 29 osob. Ve sledovaném období byla 1 osobě zprostředkována stáž v zahraničí, od počátku projektu byly zprostředkovány celkem 4 z plánovaných 400 stáží. Do opatření „*Návrat do vzdělání*“ se z plánovaných

⁷² *Projekt Iniciativa* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

⁷³ *Projekt Iniciativa* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

80 zapojilo celkem 29 osob, z toho žádná osoba ve sledovaném období. Ze zapojených 29 osob se podařilo 18 účastníků umístit do škol.⁷⁴

⁷⁴ *Projekt Iniciativa* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

5 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti je zakotvena v § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tuto politiku vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Dalšími subjekty činnými na trhu práce se kterými stát spolupracuje při vytváření státní politiky zaměstnanosti jsou zejména územně samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.⁷⁵

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- Zabezpečování práva na zaměstnání
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- 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
- Tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

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

- Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.⁷⁶

Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou forem a to na „Aktivní politiku zaměstnanosti“ a „Pasivní politiku zaměstnanosti“. Obě tyto formy státní politiky zaměstnanosti a jejich nástroje budou podrobně pospány v následujících podkapitolách.

5.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Stejně jako státní politika zaměstnanosti, tak i aktivní politika je zakotvena v zákoně č. 435/2004 Sb., o Zaměstnanosti. Tento zákon ji definuje jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“.⁷⁷ Můžeme tedy říci, že hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytváření nových pracovních příležitostí a pomoci nezaměstnaným k uplatnění se na trhu práce. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a z prostředků ESF. Pro programové období 2014 - 2020 se jedná o Operační program Zaměstnanost (OPZ).

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí několika nástrojů, které jsou definovány v § 104, odst. 2, zákona č. 435/2004 Sb. o Zaměstnanosti.

⁷⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

„Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž i 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.“⁷⁸

Nástroje, které pomáhají k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁷⁹

Nejvíce využívanými nástroji jsou rekvalifikace, které budou podrobněji objasněny v další kapitole, dále jde o *společensky účelná pracovní místa* a o *veřejně prospěšné práce*.

5.1.1 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelnými pracovními (SÚPM) místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, tj. zejména uchazeči, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.⁸⁰ Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které si zřídí uchazeč o zaměstnání tím, že zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Finanční příspěvek lze tedy poskytnout na 3 typy společensky účelných pracovních míst:

- pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřizuje
- pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání.⁸¹

Určení limitní částky příspěvku na SÚPM

Při určení limitní částky příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo je rozhodující porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a v České republice v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o *příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice*, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek *míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice* nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.⁸²

⁸¹ *Portál MPSV* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>>.

⁸² *Portál MPSV* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>>.

5.1.2 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou Veřejně prospěšné práce (VPP). Jde o snahu uplatnit na trhu práce a zvýšit zaměstnanost těch uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Můžeme tedy říci, že veřejně prospěšné práce jsou určeny těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou hůře uplatnitelní na trhu práce, a to z nejrůznějších důvodů. Těmi důvody většinou bývá žádná nebo nízká kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk nebo zdravotní omezení. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje obnovit a získat pracovní návyky a pomáhá sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti a zapojit se do pracovního režimu.⁸³

Dle § 112, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se veřejně prospěšnými pracemi rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁸⁴

5.1.3 REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se

⁸³ *Sociální pomoc* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/115>>.

⁸⁴ *Portál MPSV* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>>.

vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.⁸⁵

Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče či zájemce o zaměstnání. Je uskutečněna na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, popřípadě zájemcem o zaměstnání, tato dohoda musí být uzavřena ve formě písemné. Náklady rekvalifikace hradí za účastníka Úřad práce a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.⁸⁶

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení, které má schválený akreditovaný vzdělávací program, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, a dále zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.⁸⁷

Další formou rekvalifikace je tzv. ***zvolená rekvalifikace***. Výhoda zvolené rekvalifikace spočívá v tom, že si uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikační kurz o který má zájem, a který mu pomůže k uplatnění se na trhu práce. Rekvalifikace musí být prováděna pouze ve vzdělávacím zařízení, které má Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy udělenou akreditaci.

Úřad práce zhodnotí a posoudí výběr zvoleného kurzu a po úspěšném ukončení rekvalifikace, uhradí náklady.⁸⁸

Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000,- Kč.⁸⁹

⁸⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s. 106.

⁸⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tabulka 3: Výkaz o APZ, listopad 2016

Ukazatel	Stav k 30.11.2016		Od počátku roku	
	počet míst/dohod	počet uchaz./zam.	počet míst/dohod	počet uchaz./zam.
PRACOVNÍ MÍSTA PODPOŘENÁ V RÁMCI APZ				
Veřejně prospěšné práce (VPP)	1 511	1 243	1 445	1 483
Projekty ESF OPZ - VPP (NIP, RIP)	1 806	1 544	1 140	1 671
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) zřízená, vyhrazená	383	339	580	565
Projekty ESF OPZ - SÚPM (NIP, RIP)	1 131	1 093	3 039	3 012
SÚPM-samostatně výdělečná činnost (SVČ)	157	157	139	139
Projekty ESF OPZ - SÚPM-SVČ (RIP)	0	0	0	0
Chráněná pracovní místa (CHPM) - zřízená	449	372	134	225
CHPM-SVČ	10	10	4	4
Ostatní nástroje APZ (vč. ESF)	118	116	157	149
Rekvalifikace uchazečů/záměcnů o zaměstnání				
Rekvalifikace	0	0	0	0
Projekty ESF OPZ - rekvalifikace (NIP, RIP, GP)	76	76	621	621
Zvolená rekvalifikace	3	3	200	200
Projekty ESF OPZ - zvolená rekvalifikace (NIP, RIP)	60	60	638	638
CELKEM APZ	5 704	5 013	8 097	8 707

Zdroj dat: *Pracovní místa podpořená v rámci APZ* [online]. [2017-01-29]. Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>>.

Tabulka 4: umístění uchazeči v rámci APZ

UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI V RÁMCI APZ K 31.12.2016	
Ukazatel	Umístění uchazeči/zájemci
VPP	12 137
SÚPM vyhrazená	8 719
SÚPM SVČ	2 217
SÚPM u zaměstnavatele	52
Chráněné pracovní místo	1 803
Chráněné pracovní místo SVČ	187
Rekvalifikace	1 153
CELKEM	26 268

Zdroj dat: *Umístění uchazeči v rámci APZ* [online]. [2017-01-29]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>>

5.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) představuje především systém podpor a pomoci od státu, která slouží nezaměstnaným především jako kompenzace při ztrátě příjmu ze zaměstnání. Tato pomoc znamená vyplácení podpor a dorovnávání příjmu do životního minima, do té doby, než si nezaměstnaný najde opět nové zaměstnání. Výše těchto dávek by však neměla být vyšší než výše měsíčního příjmu z možného zaměstnání. Pokud by příjem z těchto opatření pasivní politiky zaměstnanosti byl vyšší, pak by se pro nezaměstnaného mohlo stát demotivující hledat si nové zaměstnání, či dokonce zůstat dobrovolně nezaměstnaný. Nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je tedy **Podpora v nezaměstnanosti** a **Podpora při rekvalifikaci**. Tyto podpory budou podrobně popsány v následujících kapitolách.

5.2.1 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Jak jsem již uváděla v předchozí kapitole, nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je systém podpor. Jedním z těchto nástrojů je podpora v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je ovlivněn určitými podmínkami a je přesně definován v zákoně č. 435/2004. Sb. o zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má

uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.⁹⁰

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu.

Podpůrčí doba činí u uchazeče:

- a) do 50 let věku 5 měsíců
- b) nad 50 let věku 8 měsíců
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.⁹¹

⁹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání:

- a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu.
- b) Který v posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce.⁹²
- c) Kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu.
- d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti a procentní sazba podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním zaměstnání.⁹³

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- první 2 měsíce podpůrčí doby 65 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu
- další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu

⁹² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrní dobu.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.⁹⁴

5.2.2 PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

Dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je podpora při rekvalifikaci. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelé starobního důchodu. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.⁹⁵

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů, pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek podobně podle pracovněprávních předpisů.

Výše podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou

⁹⁴ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s.99.

⁹⁵ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s.96.

činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.⁹⁶

Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2016 činí 27 000,- Kč.⁹⁷

5.3 POMOC NEZAMĚSTNANÝM

Nezaměstnanost je negativní sociální událostí. Tato událost často znamená zásah do psychiky nezaměstnaného. Pokud se nezaměstnaný co nejdříve nezapojí zpět do pracovního procesu, může tato sociální událost negativně ovlivnit jak nezaměstnaného samotného, tak i jeho rodinu. Nezaměstnanost je spojena s problémy sociálními, ekonomickými a finančními, proto se také často setkáváme s pojmem chudoba.

Aby nedocházelo, nebo se alespoň předcházelo těmto negativním jevům, je zde pomoc občanům od státu. Mezi nástroje, kterými stát pomáhá svým občanům patří například sociální práce a poradenství poskytování sociálních služeb a vyplácení sociálních dávek. Sociální práce s nezaměstnanými je prováděna zkušenými sociálními pracovníky a kurátory je založena na institucionální úrovni. Především se jedná o obecní úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností a újezdní úřady a o Úřad práce České republiky.

Od ledna 2012 se všechny nepojistné sociální dávky včetně podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci vyplácejí na Úřadu práce České republiky.

⁹⁶ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s.99.

⁹⁷ *Portál MPSV* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda>.

5.3.1 DÁVKY POMOCI V HMOTNÉ NOUZI

Dávky pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi.⁹⁸

Jedná se o moderní systém pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, je jedním z opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení osob, jehož nedílnou součástí je sociální práce s klienty a sociální poradenství.⁹⁹

Osoba v hmotné nouzi

„Jde v zásadě o stav, kdy osoba či rodina nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni ještě přijatelné pro společnost. Současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit a vyřešit tak svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním.“¹⁰⁰

V hmotné nouzi není osoba

- která prokazatelně neprojevuje snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním,
- která není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, popřípadě osoba, která je v pracovním nebo obdobném vztahu, ale nemá z těchto vztahů v rozhodném období příjem,
- která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a bez vážných důvodů odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnání,
- které nevznikl nárok na nemocenské dávky nebo jí náleží ve snížené výši, a to z důvodu, že si přivodila pracovní neschopnost úmyslně,

⁹⁸ *Portál MPSV* [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <<https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>>.

⁹⁹ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s.53.

¹⁰⁰ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4. s.53.

- která je osobou samostatně výdělečně činnou a její příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí proto, že se nepřihlásila k nemocenskému pojištění,
- které za neplnění povinností zákonného zástupce dítěte spojených s řádným plněním povinné školní docházky byla uložena sankce,
- která nastoupila výkon zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody nebo byla vzata do vazby.¹⁰¹

Kdo je v hmotné nouzi?

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi stanovuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi, tyto situace nazývá hmotnou nouzí. Jde v zásadě o situace, kdy osoba a společně posuzované osoby nemají dostatečné příjmy a jejich celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb. Současně si tyto příjmy nemůžou z objektivních důvodů zvýšit.

Mezi dávky pomoci v hmotné nouzi patří:

- příspěvek na živobytí
- doplatek na bydlení
- mimořádná okamžitá pomoc

Příspěvek na živobytí

„Je základní dávka pomoci v hmotné nouzi, která řeší nedostatečný příjem osoby nebo společně posuzovaných osob. Okruh společně posuzovaných osob je dán zákonem o životním a existenčním minimu. Vzhledem k tomu, že v praxi dochází k různým situacím, které jsou zcela individuálního charakteru, má orgán pomoci v hmotné nouzi možnost z okruhu společně posuzovaných osob některou osobu vyloučit.“¹⁰²

¹⁰¹ Portál MPSV [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5>>.

¹⁰² PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.s.55.

Nárok na příspěvek na živobytí má osoba v hmotné nouzi, pokud její příjem nebo příjem společně posuzovaných osob nedosahuje částky živobytí. Částka živobytí se odvíjí od výše existenčního a životního minima a stanoví se individuálně pro každou osobu na základě zhodnocení její snahy, možností a potřeb. Výše příspěvku na živobytí se stanoví jako rozdíl mezi živobytím osoby nebo společně posuzovaných osob a příjmem osoby nebo společně posuzovaných osob, který je snížený o přiměřené náklady na bydlení.¹⁰³

Od 01.01.2012 částka životního minima činí 3 410,- Kč a částka existenčního minima činí 2 200,- Kč.

Doplatek na bydlení

Druhá dávka pomoci v hmotné nouzi řeší nedostatek příjmu k uhrazení nákladů na bydlení tam, kde nestačí vlastní příjmy osoby či rodiny včetně příspěvku na bydlení ze systému státní sociální podpory.

Dávka je poskytována vlastníku užívajícímu byt, nebo jiné osobě, která užívá byt na základě smlouvy, rozhodnutí, nebo jiného právního titulu.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi pamatuje i na specifické situace spojené s bydlením. V případech hodných zvláštního zřetele může orgán pomoci v hmotné nouzi doplatek na bydlení poskytnout do části bytu, po splnění hygienických podmínek a udělení souhlasu obce do ubytovacího zařízení a po splnění stavebně technických standardů kvality bydlení do jiného než obytného prostoru. Jako případ hodný zvláštního zřetele se vždy považuje ubytování v pobytových sociálních službách (např. azylový dům, domov pro seniory, chráněné bydlení).¹⁰⁴

Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání nároku na příspěvek na živobytí

Zákon umožňuje poskytnout doplatek na bydlení (s přihlédnutím k celkovým sociálním a majetkovým poměrům), i v případě, že příspěvek na živobytí nebyl přiznán z důvodu, že příjem osoby a společně posuzovaných osob přesáhl částku živobytí osoby

¹⁰³ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.s.55.

¹⁰⁴ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.s.56.

a společně posuzovaných osob, ale nepřesáhl 1,3násobek částky živobytí osoby a společně posuzovaných osob.

Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či rodině částka živobytí.¹⁰⁵

Mimořádná okamžitá pomoc

Je poskytována osobám, které se ocitnou v situacích, které je nutno bezodkladně řešit. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi stanoví šest takových situací:

¹⁰⁵ *Portál MPSV* [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5>>.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA ÚSTECKÉHO KRAJE

Ústecký kraj tvoří sedm okresů a to Chomutov, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice a Louny a 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností.

Ústecký kraj se vyznačuje značnou rozdílností jak z hlediska přírodních podmínek, tak i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. Hospodářský význam kraje je historicky dán značným nerostným bohatstvím, zejména rozsáhlými ložisky hnědého uhlí, uloženými nízko pod povrchem. Hnědouhelná pánev se rozkládá pod svahy Krušných hor, táhne se od Ústí nad Labem až po Kadaň. Z dalších důležitých surovin, těžících se v kraji, jsou významná ložiska kvalitních sklářských a slévárenských písků a stavebního kamene. Je to oblast s vysoce rozvinutou průmyslovou výrobou. Z odvětví má významné postavení energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl.¹⁰⁶

V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se od sebe významně liší svou hospodářskou specializací, sídelní a sociální strukturou:

- **Pánevní oblast** – tvoří Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem, oblast je typická koncentrací průmyslu, vysokou hustotou osídlení a většími městy. Hospodářství dominovala energetika, těžba uhlí a chemické výroby.
- **Zemědělská oblast** – tvoří Litoměřice a Louny - nižší zastoupení průmyslu a je zde nadprůměrné zastoupení menších venkovských sídel.
- **Krušné hory** - velmi řídko osídlený horský pás s omezenými hospodářskými aktivitami, jde převážně o část česko-saského pohraničí.
- **Děčínsko** - není ani územím s koncentrací těžkého průmyslu, ani venkovským. Jeho jižní část je do jisté míry spjatá s Ústím nad Labem a jeho severní část Šluknovsko

¹⁰⁶ *Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2016-11-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html#p-content>>.

je svou odlehlostí a obtížnou dostupností z centrální části kraje typickým periferním územím.¹⁰⁷

Ústecký kraj patří spolu s krajem Moravskoslezským a Karlovarským ke strukturálně postiženým oblastem České republiky. Hospodářství těchto krajů se v minulosti jednostranně soustředilo na těžký průmysl – především těžbu uhlí, metalurgii, energetiku atd. Po změně hospodářské orientace ČR a omezení významu naddimenzovaného těžkého průmyslu v národním hospodářství zde dochází k masivnímu nárůstu nezaměstnanosti, vzhledem k významnému nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Někdejší dlouholetí, často nízko kvalifikovaní a jinou práci neznající zaměstnanci v těžkém průmyslu si jen obtížně hledají práci v nových podmínkách. Pro Ústecký kraj je tedy příznačný fenomén strukturální nezaměstnanosti.¹⁰⁸

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice dosáhla podle dat Českého statistického úřadu z druhého čtvrtletí roku 2016 úrovně 3,9 %.¹⁰⁹

Ústecký kraj je v rámci mezikrajového srovnání nezaměstnaností postižen dlouhodobě a nejvíce. Ústecký kraj s 7,62 % je následován Moravskoslezským krajem (7,14 %) a Jihomoravským krajem (5,71 %). Mezi okresy byl k 30. 11. 2016 nejnižší podíl nezaměstnaných na Litoměřicku 5,92 %, nejvyšší pak na Mostecku 10,08 %.¹¹⁰ Největším problémem, který souvisí se zaměstnáváním mladých lidí, je často velmi nízká úroveň jejich vzdělání a kvalifikace. Nejvíce zastoupeni v evidenci uchazečů o zaměstnání byli občané se základním vzděláním a vyučením, kteří dohromady tvořili více než 80 % všech uchazečů o zaměstnání. Lze předpokládat, že tento trend se nebude významně měnit ani nadále. Přesto je situace výrazně lepší pro vyučené uchazeče vzhledem k poptávce ze strany zaměstnavatelů. Uchazeči se základním a bez vzdělání nadále zůstávají problémovou skupinou, která má stále největší podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, pracovní místa se pro ni tvoří sporadicky

¹⁰⁷ *Ústecký kraj* [online]. [cit. 2017-11-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>>.

¹⁰⁸ *Strukturální fondy* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/ab916fd2-3d28-4158-a3f4-a29d4568783b/Analyza-SE-rozvoje-Ustecky_loga.pdf?ext=.pdf>

¹⁰⁹ *Zaměstnanost* [online]. [cit. 2016-12-15]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost>.

¹¹⁰ *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji*. [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-30-listopadu-2016>>.

a zvyšování předpokladů této skupiny pro umístění na trhu práce je obtížné. Doposud byly pro tuto skupinu osob využívány především veřejně prospěšné práce, což je vzhledem k počtu uchazečů se základním vzděláním nedostačující. Nejnižší zastoupení mají opakovaně vysokoškoláci a absolventi vyššího odborného vzdělání.¹¹¹

Vzdělanost zaměstnanců v Ústeckém kraji je nejnižší ze všech regionů ČR, je zde nejvyšší zastoupení lidí pouze se základním vzděláním. Je přitom zřejmé, že možnosti lidí pouze se základní školou jsou na trhu práce značně limitované, zatímco s rostoucím vzděláním a kvalifikací zaměstnanec roste i jeho flexibilita a možnost přizpůsobení se měnícím se podmínkám pracovního trhu.¹¹²

Právě přizpůsobení se flexibilitě pracovnímu trhu se nejvíce projevilo po roce 1989. V našem kraji se díky nefungující ekonomice a privatizaci uzavřelo hodně velkých podniků, mnoho lidí přišlo o práci a stalo se nezaměstnanými. Československá socialistická republika neměla s nezaměstnaností žádné zkušenosti. V té době musel každý pracovat, pokud dospělý nepracoval, byl stíhán za příživnictví. Právě zavírání velkých státních podniků bylo příčinou nového problému České republiky a tím se stala nezaměstnanost. Většina pracovníků v této průmyslové oblasti neměla jiné pracovní zkušenosti. Najít si zaměstnání s nízkou kvalifikací a se zkušenostmi jen z jednoho odvětví bylo a stále je pro řadu lidí velkým problémem, který často přejde až do dlouhodobé nezaměstnanosti.¹¹³

6.1 CÍL PRŮZKUMU

Cílem průzkumu této bakalářské práce je zjistit skutečnosti související s problematikou týkající se nezaměstnanosti mladé generace a navržení možných opatření ke zmírnění této problematiky. Výzkumnou kvantitativní metodou pro zjištění těchto cílů je dotazník. Výhodou dotazníku je možnost získat informace od většího počtu

¹¹¹ *Statistika* [online]. [cit 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>

¹¹² *Strukturální fondy* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/ab916fd2-3d28-4158-a3f4-a29d4568783b/Analyza-SE-rozvoje-Ustecky_logg.pdf?Ext=.pdf>.

¹¹³ *Charakteristika ústeckého kraje*. [online]. [cit. 2017-02-10] Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/documents/10180/20548999/42101110chcz.pdf/f187400b-f6fb-4217-8a0d-42314ba4e168?version>>.

respondentů v krátkém čase. Dotazník je anonymní s uzavřenými otázkami, které nabízí výběr odpovědi z nabídnutých možností.

6.2 HYPOTÉZY PRŮZKUMU

Hypotéza 1: Domnívám se, že více, než polovina dotazovaných nemá zájem si doplnit či zvýšit vzdělání.

Hypotéza 2: Předpokládám, že je více nezaměstnaných v evidenci uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, nebo se základním vzděláním než ti se středním až vysokoškolským vzděláním.

Hypotéza 3: Předpokládám, že více než polovina uchazečů o zaměstnání nemá zájem o informační a poradenské schůzky na Úřadu práce ČR.

Hypotéza 4: Domnívám se, že více než polovina uchazečů o zaměstnání má zájem o rekvalifikace a o projekty ESF.

6.3 ZKOUMANÝ VZOREK

Zkoumaným vzorkem byli mladí lidé do 30 let věku. Výzkum byl prováděn jak s uchazeči o zaměstnání, tak i s lidmi, kteří nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, proto byl dotazník umístěn i v čekárně praktického lékaře a na Městském úřadu v Žatci. Větší část dotazníků byla umístěna v kancelářích zprostředkovatelek Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Žatec a v čekárnách tohoto kontaktního pracoviště, dále potom na oddělení nepojistných sociálních dávek, konkrétně na pracovišti dávek pomoci v hmotné nouzi.

6.4 VÝSLEDKY PRŮZKUMU

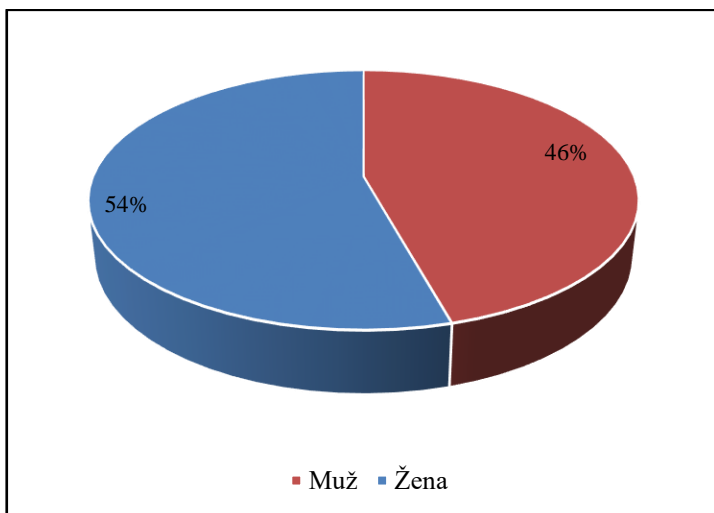
Celkem bylo rozdáno 110 dotazníků, návratnost vyplněných dotazníků byla celkem 81 dotazníků, tj. 89,1%. Všechny tyto dotazníky byly platné a způsobilé k vyhodnocení výsledků.

Vyhodnocení dotazníku

Tabulka 5: Pohlaví

	počet	%
Žena	44	54,32
Muž	37	45,68

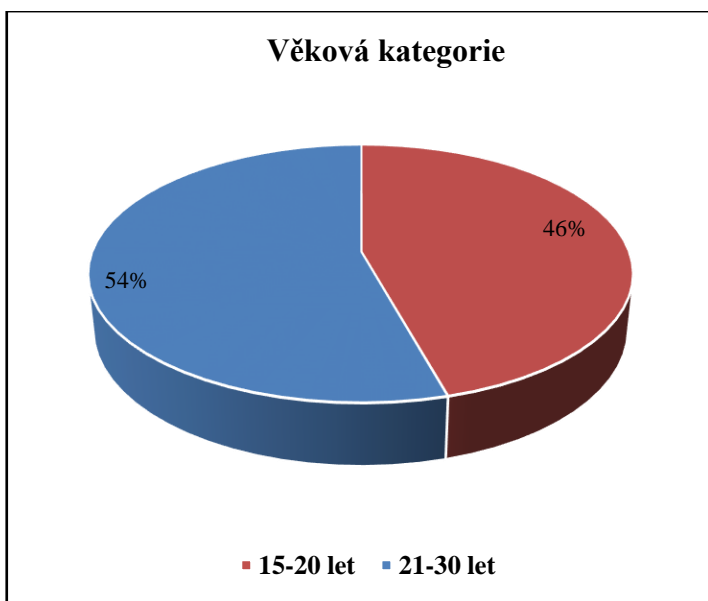
Graf 1: Pohlaví



Tabulka 6: Věková kategorie

Věková kategorie	počet	%
15 – 20 let	37	45,68
21 – 30 let	44	54,32

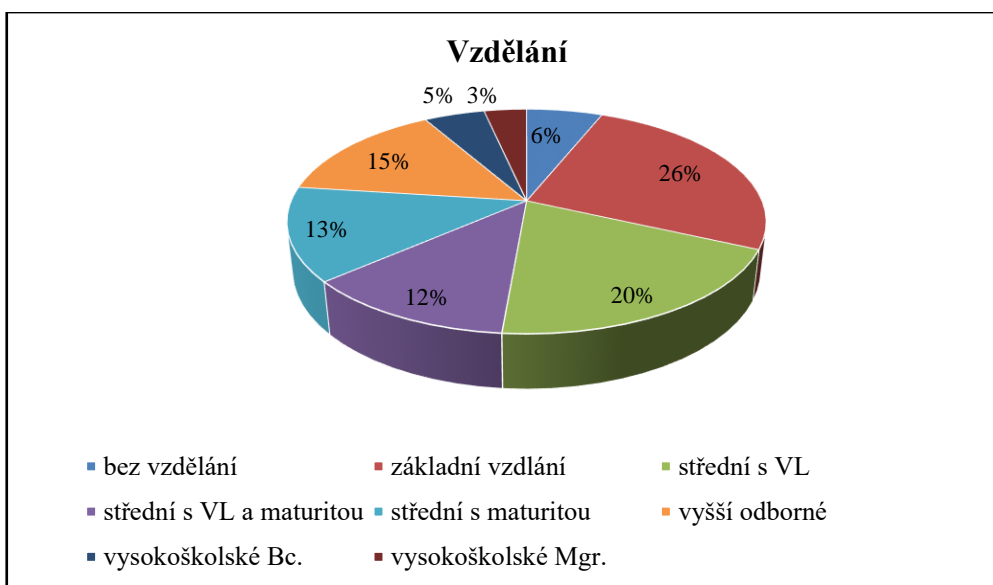
Graf 2: Věková kategorie



Tabulka 7: Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet	%
Bez vzdělání	5	6,17
Základní vzdělání	21	25,96
Střední vzdělání s výučním listem	16	19,75
střední vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou	10	12,34
střední vzdělání s maturitní zkouškou	11	13,58
Vyšší odborné vzdělání	12	14,81
vysokoškolské vzdělání – bakalářský program	4	4,93
vysokoškolské vzdělání – magisterský program	2	2,46

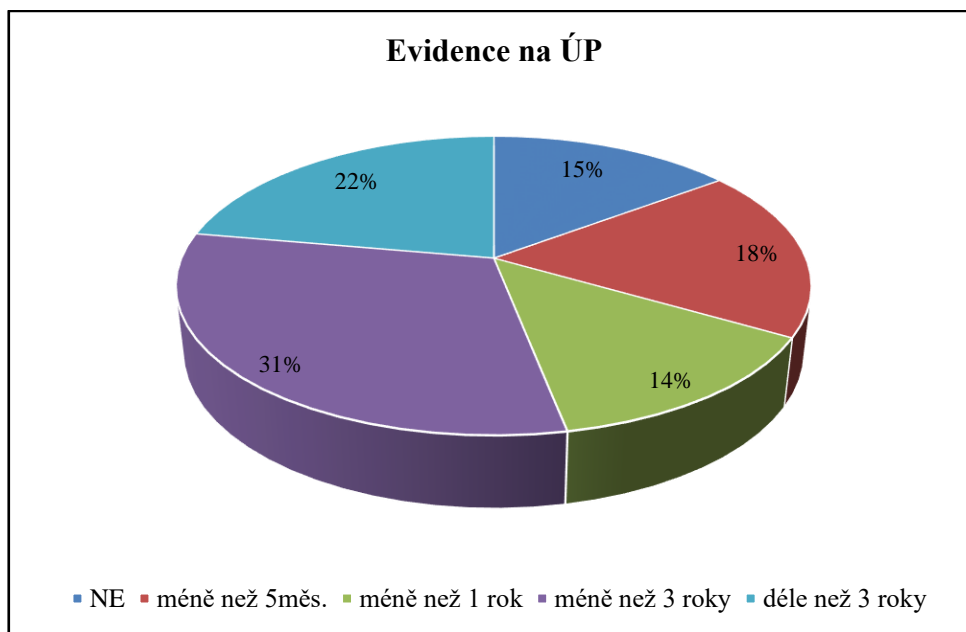
Graf 3: Vzdělání



Tabulka 8: Délka evidence v evidenci uchazečů o zaměstnání

Evidence Ano/Ne, délka evidence	Počet	%
NE	12	14,81
ANO, méně než 5 měsíců	15	18,53
ANO, déle než 5 měsíců, méně než 1 rok	11	13,58
ANO, déle než 1 rok, méně než 3 roky	25	30,86
ANO, déle než 3 roky	18	22,22

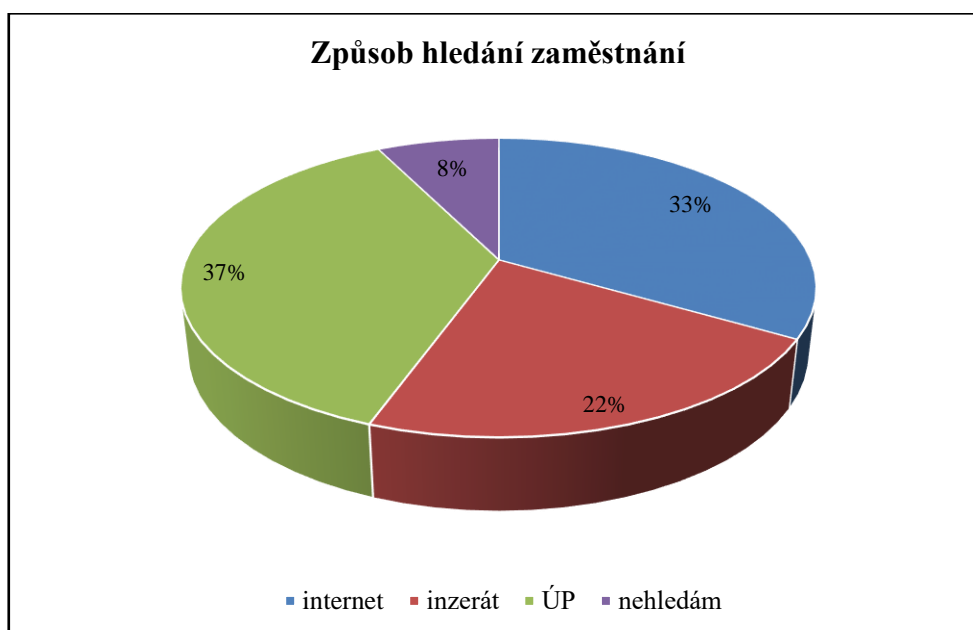
Graf 4: Evidence na ÚP



Tabulka 9: Způsob hledání zaměstnání

Způsob hledání	Počet	%
Internet	27	33,33
Inzeráty	18	22,22
ÚP	30	37,04
nehledám	6	7,41

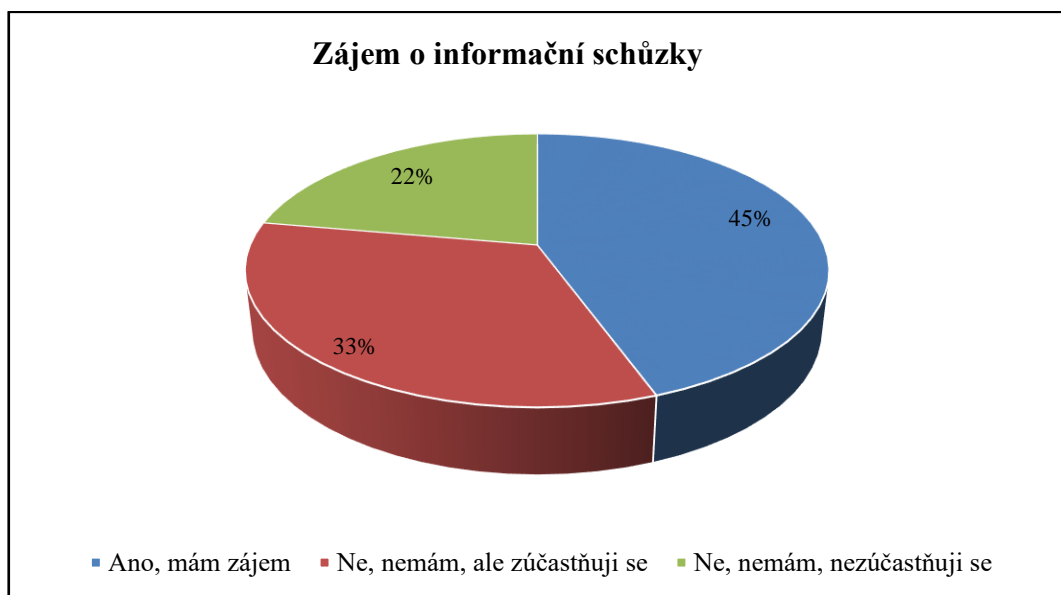
Graf 5: Způsob hledání zaměstnání



Tabulka 10: Zájem o poradenské schůzky

Zájem o schůzky	Počet	%
Ano mám, zúčastňuji se	36	44,45
Ne, nemám, ale zúčastňuji se	27	33,33
Ne, nemám, nezúčastňuji se	18	22,22

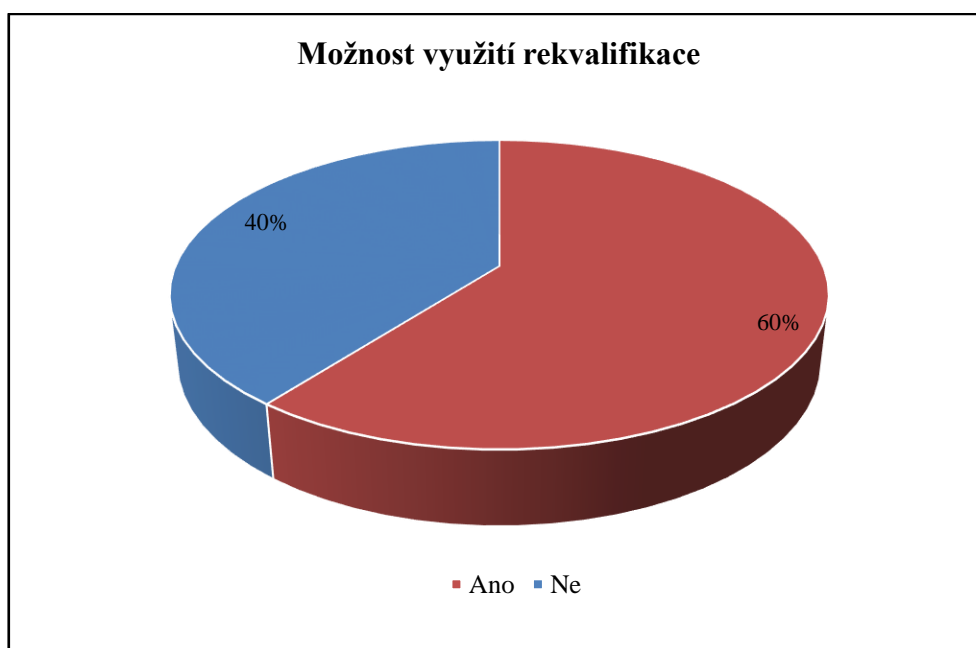
Graf 6: Zájem o informační schůzky



Tabulka 11: Zájem o možnost využití možnosti rekvalifikace

Využil/a	Počet	%
Ano	49	60,50
Ne	32	39,50

Graf 7: Možnosti využití rekvalifikace



Tabulka 12: Využití možnosti vstoupit do zaměstnání pomocí projektů

Využil/a	Počet	%
Ano	48	59,26
NE	33	40,74

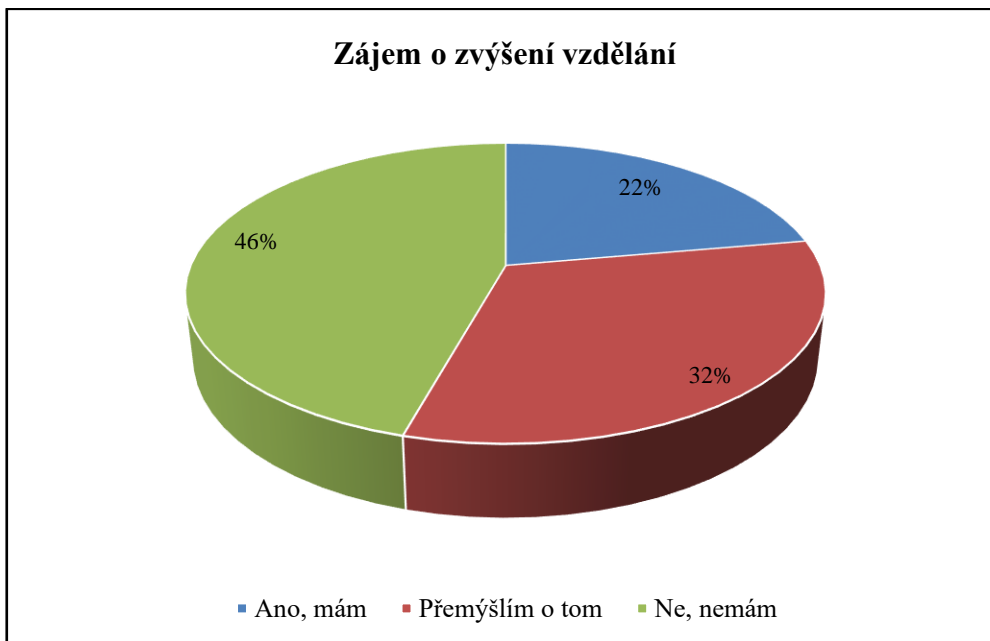
Graf 8: Možnost využití projektů



Tabulka 13: Zvýšení vzdělání

Zvýšení vzdělání	Počet	%
Ano, plánuji	18	22,22
Přemýšlím o tom	26	32,10
Ne, neplánuji	37	45,68

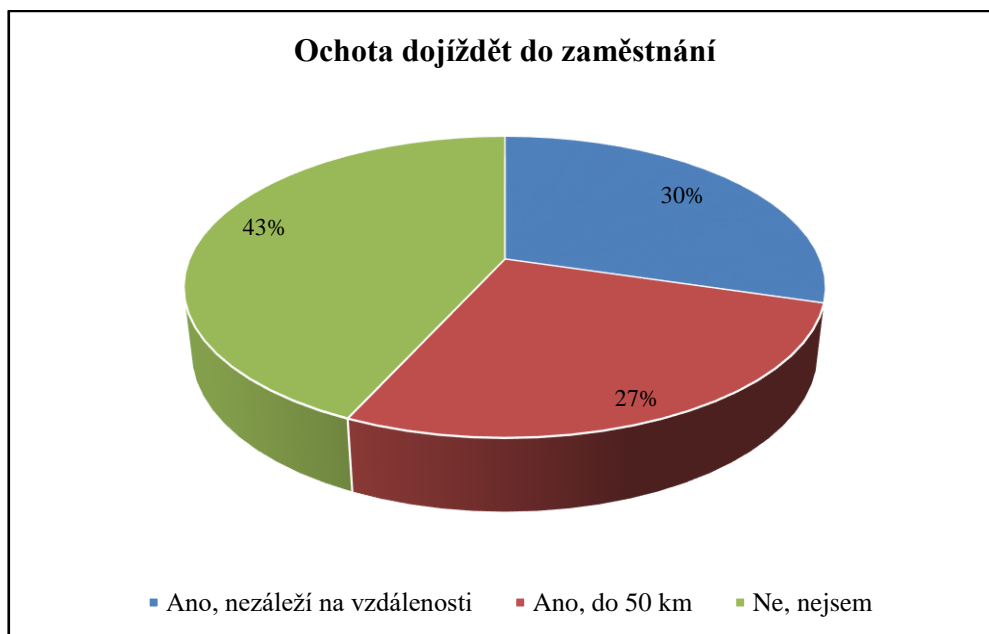
Graf 9: zájem o zvýšení vzdělání



Tabulka 14: Ochota dojíždět do zaměstnání

Ochota dojíždět	Počet	%
Ano, nezáleží mi na vzdálenosti	24	29,63
Ano, pouze do 50 km	22	27,16
Ne, nejsem ochoten/na	35	43,21

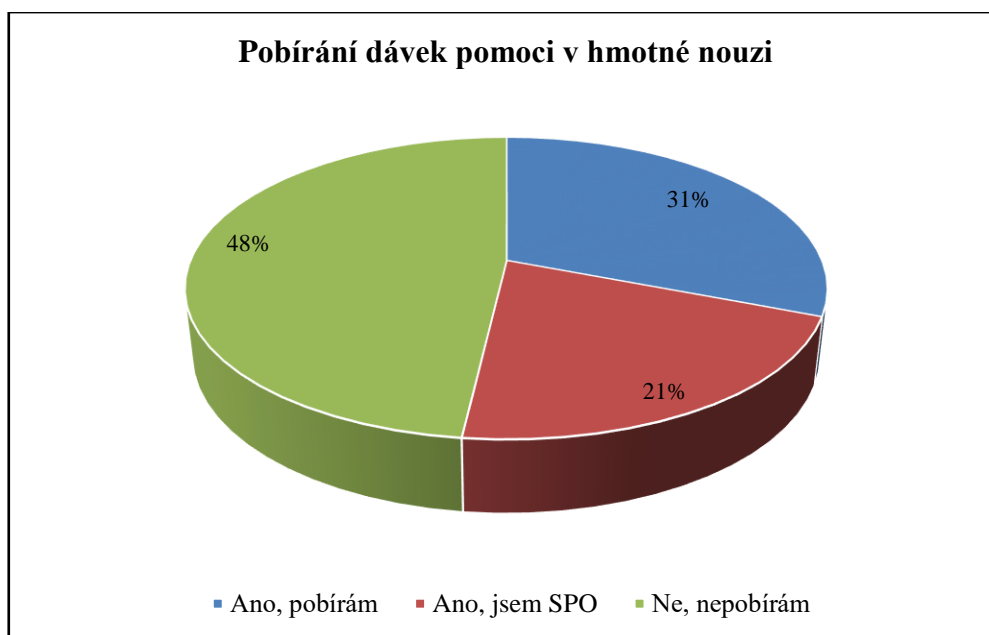
Graf 10: Ochota dojíždět do zaměstnání



Tabulka 15: Pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi

Pobíráte dávky hmotné nouze	Počet	%
Ano, pobírám	25	30,88
Ano, jsem SPO	17	20,98
Ne, nepobírám	39	48,14

Graf 11: Pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi



Vyhodnocení výsledků

Hypotéza 1: Domnívám se, že více, než polovina dotazovaných nemá zájem si doplnit či zvýšit vzdělání.

Hypotéza č. 1 je vyvrácena. Vyvrácena je odpověďmi na otázku č. 9. Z výsledků vyplývá, že 46 % respondentů nemá zájem zvýšit si vzdělání, 32 % respondentů uvažuje o zvýšení si vzdělání a pouhých 22 % má zájem zvýšit si své vzdělání. Z uvedených výpočtů vyplývá, že 54 % dotazovaných má zájem nebo přemýšlí o zvýšení si vzdělání a 46 % dotazovaných zájem o zvýšení si vzdělání nemá.

Hypotéza 2: Předpokládám, že je více nezaměstnaných v evidenci uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, nebo se základním vzděláním než ti se středním až vysokoškolským vzděláním.

Hypotéza č. 2 se potvrdila. Potvrzena odpověďmi na otázku č. 3 a č. 4. Z výsledků vyplývá, že respondentů bez vzdělání je 6 %, se základním vzděláním 26 %. Tito respondenti odpověděli v otázce č. 4., že jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání: déle než 5 měsíců, méně než 1 rok 19 %, déle než 1 rok a méně než 3 roky 23 % a déle než 3 roky 17 %. Ostatní respondenti se středním či vysokoškolským vzdělání jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 5 měsíců 15 %, déle než 5 měsíců, méně než 1 rok 10 %, déle než 1 rok, méně než 3 roky 2 %, a 14 % respondentů není v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Hypotéza 3: Předpokládám, že více než polovina uchazečů o zaměstnání nemá zájem o informační a poradenské schůzky na Úřadu práce ČR.

Hypotéza č. 3 se potvrdila. Potvrzena odpověďmi na otázku na otázku č. 6. Z uvedeného vyplývá, že 45 % respondentů má zájem o informační a poradenské schůzky na Úřadu práce, 33 % respondentů se schůzek zúčastní, ale nemá o ně zájem a 22 % respondentů o tyto schůzky zájem nemá a nezúčastňuje se jich. Z uvedených výpočtů vyplývá, že 55 % respondentů nemá o informační a poradenské schůzky zájem, což je více než polovina dotazovaných.

Hypotéza 4: Domnívám se, že více než polovina uchazečů o zaměstnání má zájem o rekvalifikace a o projekty ESF.

Hypotéza č. 4 se potvrdila. Potvrzena odpověďmi na otázky č. 7 a 8. Zájem o rekvalifikace má 60 % dotazovaných, 40 % respondentů zájem nemá. Zájem o vstup do zaměstnání pomocí projektů ESF má 59 % dotazovaných a 41 % respondentů zájem o projekty ESF nemá.

6.5 DOPORUČENÍ

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že v evidenci uchazečů o zaměstnání je 26 % uchazečů se základním vzděláním a pouhých 8 % se vzděláním vysokoškolským. Dále bylo zjištěno, že uchazeči se středním, vyšším nebo vysokoškolským vzděláním jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání kratší dobu než ti uchazeči se základním vzděláním, či bez vzdělání. Tento problém nezaměstnanosti mladé generace je nutný řešit již v rodině. Rodina má na dítě velký vliv, pokud má dítě rodiče bez vzdělání, nemají zájem si zvýšit vzdělání, jsou také v evidenci uchazečů o zaměstnání a nemají pracovní návyky, potom tuto skutečnost bere dítě jako „normalitu“ a nemá potřebu ji jakkoliv měnit.

Jak je uvedeno v praktické části bakalářské práce, největším problémem nezaměstnanosti mladé generace v Ústeckém kraji je její nízké vzdělání. Z tohoto důvodu Úřad práce České republiky, krajská pobočka Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Žatec zkvalitnilo informační a poradenské aktivity a tyto služby rozšířilo o spolupráci se zaměstnavateli i se školami. Tato spolupráce představuje exkurze u zaměstnavatelů a přednášky o aktivitách Úřadu práce, o pomoci hledání vhodného zaměstnání, o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a o možnostech práce v zahraničí. Tyto přednášky jsou určeny především pro 7. až 9. ročníky základních škol a pro studenty středních škol.

Přednášky tohoto typu mají výchovný charakter, studenti obdrží informace o výše uvedených subjektech, a především o aktivitách úřadu práce.

Jedním z možných návrhů na snížení nezaměstnanosti mládeže by mohlo být rozšíření těchto přednášek. Kontaktní pracoviště by stále vystupovalo jako iniciátor těchto schůzek, které by byly rozšířeny o setkání s rodiči. Besedy by se tak zúčastnili

studenti, rodiče, školy, zaměstnavatelé a Úřad práce. Veškeré potřebné informace by Úřad práce předal, jak nezaměstnaným do 30 let, studentům, tak i rodičům. Zároveň by byly zodpovězeny případné dotazy. Přítomní zaměstnavatelé by mohli představit své provozy, seznámit všechny přítomné se svými požadavky, popřípadě nabídnout možné exkurze. Tyto besedy by bylo dobré zařadit mezi opakující se aktivity. Forma a četnost této aktivity by vyplynula ze zájmu zúčastněných.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti současné mladé generace. V první kapitole mé práce byly objasněny základní pojmy, co to je nezaměstnanost, jaké máme členění nezaměstnanosti, ohrožené skupiny na trhu práce. V dalších kapitolách jsou popsány dopady nezaměstnanosti a aktivity k návratu a k zapojení se do pracovního procesu. V rámci dalšího vzdělávání jsou zde objasněny skupinové poradenské činnosti, Job cluby pro mladé do 30 let a projekty ESF. Konkrétně byl popsán projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji.

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny je nyní 7,1 %. Absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, bylo k 31.12.2016 evidováno 16 976 jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 836 osob a ve srovnání s prosincem 2015 byl nižší o 5 047 osob. Na celkové nezaměstnanosti se absolventi škol a mladiství podíleli 4,5 %. Z celkového počtu absolventů a mladistvých bylo ke konci prosince evidováno 13 163 absolventů.

Velkou část uchazečů o zaměstnání tvoří skupina uchazečů ve věku od 18 do 46 let. Do této skupiny řadíme také absolventy, kteří své studium právě dokončili a hledají své první zaměstnání. Velkým problémem u absolventů bývá praxe. Většina zaměstnavatelů požaduje při obsazení volného místa i praxi, kterou bohužel absolventi ihned po ukončení studií nemají. Velkým přínosem mají projekty na podporu zaměstnanosti mládeže. Jedním z úspěšných projektů byl projekt s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“, tento projekt byl již ukončen. Nyní je v realizaci projekt „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“.

Další početnou část této skupiny uchazečů o zaměstnání tvoří uchazeči s nízkou kvalifikací, nebo nekvalifikovaní uchazeči. Jde především o absolventy základních škol, kteří nemají zájem o další vzdělávání a většinou nemají zájem ani o zprostředkování zaměstnání.

Vzdělání je pro uplatnění se na trhu práce velmi důležité a potřebné. Významnou roli ve vzdělání má samozřejmě pedagog, ale největší vliv na mladistvého či absolventa mají

jeho rodiče, kteří by měli dbát na vzdělávání svých dětí. Problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí, řeší projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“

Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti a realizací projektů ESF se Úřad práce ČR, krajská pobočka Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Žatec snaží řešit problematiku nezaměstnanosti mládeže.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost: 2. vyd.*: Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-2474282-3.

SAMUELSON P A, NORDHAUS W.D. *Ekonomie*, nakladatelství Svoboda, Praha 1995. ISBN 80-205-0494-X.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese. 3. vyd.* Praha: Portál, 2004. ISBN 978-80-7367-414-4.

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 2. vyd.* Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

ECHAUDEMAISON, C.-D., a kol.: *Slovník ekonomie a sociálních věd*, Praha: E. W. A. Edition s. r. o., 1995. ISBN 80-85764-13-X.

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

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1. vyd.* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

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

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

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

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-90-1424-9-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-7178-749-3.

HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595-4.

PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.

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

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky

Seznam použitých internetových zdrojů

Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2016-11-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2016-12-20]. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_267.pdf>.

Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2016-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.sssebrno.cz/files/o-studiu-doporucena-literatura/ekonomikastudijnitexty1.pdf>>.

Dosažitelný uchazeč [online]. [cit. 2017-01-23]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/13-7238-07-casova_rada-uvod>.

Nedosažitelný uchazeč [online]. [cit. 2017/01.23]. Dostupné na WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statsek=2000000000013&_

piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat>.

Nový ukazatel [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

Podíl nezaměstnaných osob. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf>.

Míra nezaměstnanost. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>> Nový ukazatel míry nezaměstnanosti. [online]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf>.

Rizikové skupiny. [online]. [cit. 2016-12-19] Dostupné na WWW: <http://www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodob_a_nezamestnanost.pdf>.

Vývoj nezaměstnanosti [online]. [2017-01-26]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016_20.12.2016>.

Podíl nezaměstnaných osob v krajích. [online]. [2016-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

Podíl nezaměstnaných osob v okresech České republiky [online]. [2017-02-19]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji prosinec 2016. [online]. [2017-01-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2006779-mira-nezamestnanosti-v-prosinci-mirne-rostla-v-prumeru-za-cely-rok-je-ale-nejnizsi>>.

Zákoník práce. [online]. [cit. 2017-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://zakonik-prace.cz>>.

Nezaměstnanost mladých [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/nezamestnanost-mladych>>.

Analýza vzdělání [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: https://www.czso.cz/documents/10180/23203246/analyza_vzdelani.pdf/885d8a85-75a6-4c5b-961e-787aea2eb39e?version=1.0>.

Nárůst vysokoškoláků [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysokoskolaku-rapidne-pribyva>>.

Informace MPSV [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_job_club.pdf>.

Evropský sociální fond [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.

Projekt ESF [online]. [cit. 2017-01-31]. Dostupné na WWW: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=3B160C22-FC51-4FE5-A94F-11F001A9C9FF&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>>.

Projekt Iniciativa [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts>.

Sociální pomoc [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/115>>.

Portál MPSV [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>>.

Portál MPSV [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda>.

Portál MPSV [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné na WWW: <https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>>.

Portál MPSV [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5>>.

Charakteristika Ústeckého kraje [online]. [cit. 2016-11-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html#p-content>>.

Ústecký kraj [online]. [cit. 2017-11-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>>.

Strukturální fondy [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/ab916fd2-3d28-4158-a3f4-a29d4568783b/Analyza-SE-rozvoje-Ustecky_loga.pdf?ext=.pdf>.

Zaměstnanost [online]. [cit. 2016-12-15]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost>.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji. [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-30-listopadu-2016>>.

Statistika [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>.

Strukturální fondy [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na WWW: <https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/ab916fd2-3d28-4158-a3f4-a29d4568783b/Analyza-SE-rozvoje-Ustecky_loga.pdf?Ext=.pdf>.

Charakteristika ústeckého kraje. [online]. [cit. 2017-02-10] Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/documents/10180/20548999/42101110chcz.pdf/f187400b-f6fb-4217-8a0d-42314ba4e168?version>>.

SEZNAM ZKRATEK

PVN – podpora v nezaměstnanosti

PPR – podpora při rekvalifikaci

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

VŠPS - výběrová šetření pracovních sil

ČSÚ – Český statistický úřad

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

UOZ – uchazeč o zaměstnání

EU – evropská unie

ESF – evropský sociální fond

OPZ – operační program zaměstnanost

SPO – společně posuzovaná osoba

HDP – hrubý domácí produkt

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Nový a starý ukazatel míry nezaměstnanosti	17
Obrázek 2: Podíl nezaměstnaných osob v krajích	27
Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných osob k 30.11.2016	27
Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2016	28
Obrázek 5: Nezaměstnanost v Ústeckém kraji	28

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti.....	26
Tabulka 2: Nezaměstnanost v okresech k 30. 11. 2016.....	26
Tabulka 3: Výkaz o APZ, listopad 2016.....	52
Tabulka 4: umístění uchazeči v rámci APZ.....	53
Tabulka 5: Pohlaví.....	66
Tabulka 6: Věková kategorie.....	66
Tabulka 7: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	67
Tabulka 8: Délka evidence v evidenci uchazečů o zaměstnání.....	67
Tabulka 9: Způsob hledání zaměstnání.....	68
Tabulka 10: Zájem o poradenské schůzky.....	69
Tabulka 11: Zájem o možnost využití možnosti rekvalifikace.....	69
Tabulka 12: Využití možnosti vstoupit do zaměstnání pomocí projektů.....	70
Tabulka 13: Zvýšení vzdělání.....	71

Tabulka 14: Ochota dojíždět do zaměstnání.....	71
--	----

Tabulka 15: Pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi.....	72
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	66
----------------------	----

Graf 2: Věková kategorie.....	66
-------------------------------	----

Graf 3: Vzdělání.....	67
-----------------------	----

Graf 4: Evidence na ÚP.....	68
-----------------------------	----

Graf 5: Způsob hledání zaměstnání.....	68
--	----

Graf 6: Zájem o informační schůzky.....	69
---	----

Graf 7: Možnosti využití rekvalifikace.....	70
---	----

Graf 8: Možnost využití projektů.....	70
---------------------------------------	----

Graf 9: zájem o zvýšení vzdělání.....	71
---------------------------------------	----

Graf 10: Ochota dojíždět do zaměstnání.....	72
---	----

Graf 11: Pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi.....	72
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I - III
-----------------------------------	----------------

Příloha A - Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Sabina Řeháčková, jsem studentkou posledního ročníku Univerzity UJAK, studijní program: Specializace v pedagogice, obor vzdělávání dospělých. Téma mé bakalářské práce zní: Nezaměstnanost jako sociální problém současné mladé generace. Pro praktickou část mé práce Vás tímto žádám o vyplnění následujícího dotazníku.

Odpovědi prosím u jednotlivých bodů prosím zakroužkovat

1. Jste:

- a) Muž
- b) Žena

2. Vaše věková kategorie?

- a) 15 – 20 let
- b) 21 – 30 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší vzdělání?

- a) bez vzdělání
- b) základní vzdělání
- c) střední vzdělání s výučním listem
- d) střední vzdělání s vyučením listem a maturitní zkouškou
- e) střední vzdělání s maturitní zkouškou
- f) vyšší odborné vzdělání
- g) vysokoškolské vzdělání – bakalářský program
- h) vysokoškolské vzdělání –magisterský program

4. Jste v evidenci uchazečů o zaměstnání? V případě, že ANO, jak dlouho?

- a) Ne, nejsem
- b) Ano jsem, méně než 5 měsíců
- c) Ano jsem, déle než 5 měsíců, méně než 1 rok
- d) Ano jsem, déle než 1 rok, méně než 3 roky
- e) Ano jsem, déle než 3 roky, doposud

5. Jakým způsobem si hledáte zaměstnání?

- a) pomocí internetu
- b) pomocí inzerátů
- c) na ÚP
- d) nehledám si zaměstnání

6. Máte zájem o informační a poradenské schůzky na ÚP?

- a) Ano mám, zúčastňuji se
- b) zúčastňuji se, ale nemám o ně zájem
- c) Ne, nemám, nezúčastňuji se

7. Využil/a byste možnosti rekvalifikace?

- a) Ano, využil/a
- b) Ne, nevyužil/a

8. Využil/a byste možnost vstoupit do zaměstnání pomocí některých z projektů?

- a) Ano, využil/a
- b) Ne, nevyužil/a

9. Plánujete zvýšit si vzdělání?

- a) Ano, mám to v plánu
- b) přemýšlím o tom
- c) Ne, neplánuji

10. Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání?

- a) Ano, jsem, nezáleží mi na vzdálenosti
- b) Ano, jsem pouze do 50 km
- c) Ne, nejsem

11. Pobíráte dávky pomoci v hmotné nouzi?

- a) Ano, pobírám
- b) Ano, pobírám, jsem společně posuzovaná osoba
- c) Ne, nepobírám

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Sabina Řeháčková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost jako sociální problém současné mladé generace

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 68

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 34

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek