



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Autor: Lenka Peroutková

Vedoucí práce: doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph. D.

České Budějovice 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku*“ jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 2. 5. 2019

.....

Lenka Peroutková

Poděkování

Především děkuji doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph. D. za odborné vedení při zpracovávání bakalářské práce, za její cenné rady, ochotu a čas.

Dále děkuji paní Karolíně Novotné z firmy Bisnode Česká republika, a.s. a panu Ing. Tomáši Volkovi, Ph. D. za poskytnutí pomoci při vyhledávání seznamu firem nezbytného pro vypracování praktické části bakalářské práce, a zároveň děkuji všem respondentům za vyplnění dotazníků, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. Také děkuji Ing. Iloně Berkové za ochotu a pomoc se statistickým vyhodnocením hypotéz.

Poslední mé poděkování věnuji své rodině za podporu po celou dobu mého studia a kolegyni Petře Němcové (Megisové) za podporu, pomoc a spolupráci během bakalářského studia.

Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti u cílové skupiny mladistvých osob ve věku 15 – 17 let na Písecku. Nezaměstnanost je velmi závažný sociální, psychologický, ekonomický i politický problém nejen pro společnost jako celek, ale i pro samotné jedince. Uplatnění lidí na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví a podobně. Mladiství, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání značně znevýhodněni, neboť nemají odborné vzdělání, potřebnou kvalifikaci, praktické zkušenosti, základní pracovní návyky a ani nesplňují požadavek zaměstnavatelů na plnoletost. Vzhledem k jejich nízkému věku mají také mnoho pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce, které mladistvé chrání před újmou na jejich zdraví a vývoji.

V teoretické části bakalářské práce jsem se zaměřila především na vysvětlení základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti, jako jsou například aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jednotlivé druhy nezaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, Evropský sociální fond, Evropský fond regionálního rozvoje atd. Dále jsem svoji pozornost věnovala následkům nezaměstnanosti, zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, současnému stavu nezaměstnanosti mladistvých osob a možnostem, jakými lze jejich nezaměstnanost řešit.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit, z jakého důvodu zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance. Na základě stanoveného cíle byla vytvořena jedna hlavní a 3 dílčí hypotézy. Za použití dotazníkového šetření byl stanovený cíl dosažen. Hlavní hypotéza a dílčí hypotéza „H1“ se na základě získaných dat nepotvrdily. Dílčí hypotézy „H2“ a „H3“ byly potvrzeny.

Klíčová slova

nezaměstnanost; mladistvé osoby; mladiství zaměstnanci; zaměstnavatelé; zaměstnání; politika zaměstnanosti; trh práce

The Problematics of Juvenile Persons Unemployment in the Písek District

Abstract

This bachelor's thesis deals with the problematics of unemployment by target group of juvenile persons aged 15 – 17 in the Písek District. The unemployment is a very serious social, psychological, economic and political problem not only for society as a whole, but also for separate individuals. The assertion of people in the labour market is conditioned by a whole range of characteristics, such as age, health condition, education, personality premisses, sexes and similar categories. Juveniles, who try to apply for their first job, are in comparison with others job seekers considerably disadvantaged, because they haven't got vocational education, necessary qualification, practical experiences, basic work habits and neither do they fulfil employer's requirements in general. Considering their low age they have also many working restrictions arising from the Labour Code, which protect juveniles against harm to their health and development.

In the theoretical part of bachelor's thesis I targeted primarily on the explanation of basic concepts concerning unemployment, for example active and passive employment policy, tools of the active employment policy, special kinds of unemployment, unemployment compensation, the European Social Fund, the European Regional Development Fund etc. I also paid attention to the consequences of unemployment, employment of juvenile employees, the current state of unemployment juvenile persons and options, which can be solution to their unemployment.

The goal of the practical part of the bachelor's thesis was to find out, the reason why employers don't prefer juvenile employees. Based on a set goal one main hypothesis and three partial hypotheses were created. By using the questionnaire survey the set goal was achieved. The main hypothesis and the partial hypothesis „H1“ haven't been confirmed on the basis of the obtained data. Two partial hypotheses „H2“ and „H3“ have been confirmed.

Key words

unemployment; juvenile persons; juvenile employees; employers; employment; employment policy; labour market

OBSAH

ÚVOD	8
1 TEORETICKÁ ČÁST	9
1.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	9
1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	10
1.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	12
1.1.3 Evropský sociální fond v České republice (ESF ČR).....	15
1.1.4 Evropský fond regionálního rozvoje.....	16
1.2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	16
1.3 NEZAMĚSTNANOST	17
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	19
1.3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	21
1.3.3 Skupiny obyvatel ohrožené zvýšenou mírou nezaměstnanosti.....	22
1.3.4 Následky ztráty zaměstnání	22
1.3.5 Význam sociální práce při zmírňování důsledků nezaměstnanosti	30
1.3.6 Pomoc při ztrátě zaměstnání	30
1.4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ VE VĚKU 15 – 17 LET	32
1.4.1 Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců ...	34
1.4.2 Zakázané práce pro mladistvé zaměstnance	34
1.4.3 Daň z příjmů u mladistvých zaměstnanců	35
1.5 NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH OSOB	36
1.6 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH OSOB	40
1.6.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v ... kraji	43
1.6.2 Záruky pro mladé v Jihočeském kraji.....	43
1.6.3 Na závěr rada pro mladé lidi bez pracovních zkušeností.....	44
2 EMPIRICKÁ ČÁST	45
2.1 CÍL PRÁCE	45
2.2 HYPOTÉZY	45
3 OPERACIONALIZACE POJMŮ	46
4 METODIKA	47
4.1 METODA A TECHNIKA SBĚRU DAT	47
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR	48

4.3 ANALÝZA DAT	48
5 VÝSLEDKY	50
5.1 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	50
5.2 STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	62
5.2.1 Hlavní hypotéza	62
5.2.2 Dílčí hypotézy.....	63
6 DISKUSE.....	66
7 ZÁVĚR	69
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	71
9 SEZNAM PŘÍLOH, OBRÁZKŮ A TABULEK.....	80
9.1 SEZNAM PŘÍLOH.....	80
9.2 SEZNAM OBRÁZKŮ	80
9.3 SEZNAM TABULEK.....	81
10 SEZNAM ZKRATEK	92

ÚVOD

„Začátek, je ta nejdůležitější součást každé práce.“ Platón

Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou nezaměstnanosti mladistvých osob, jelikož jsem přesvědčena o tom, že nezaměstnanost je nejen v současné době velkým společenským problémem. Navíc nezaměstnanost mladistvých i mladých lidí do 30 let se stává čím dál větším problémem, se kterým se potýká nejen Česká republika, ale celý svět.

Jako cílovou skupinu jsem si vybrala mladistvé osoby ve věku 15 – 17 let, protože nezaměstnanost této skupiny osob by si dle mého názoru zasloužila větší pozornost ze strany veřejnosti, ale především ze strany státní politiky zaměstnanosti. O nezaměstnanosti absolventů škol se píše v monografiích a hovoří v médiích mnohem častěji a ve větší míře než o nezaměstnanosti mladistvých. Dle mého názoru není spravedlivé, aby tato skupina osob byla upozaděna oproti ostatním cílovým skupinám, kterých se ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost také dotýká. Nezaměstnanost mladistvých osob by si zasloužila minimálně stejnou míru pozornosti, jaké se dostává cílové skupině absolventů. Tyto dvě cílové skupiny spolu úzce souvisí, a proto často bývají spojovány dohromady do jedné skupiny, což podle mého názoru není správné. Absolventi škol mají minimálně úspěšně dokončené střední vzdělání nebo jsou vyučeni, a také jim je 18 a více let (jsou plnoletí), a proto mají větší šanci nalézt zaměstnání a uplatnit se na trhu práce než mladiství, kteří absolvovali pouze základní vzdělání, a někteří mladiství jsou dokonce bez vzdělání (neukončili ani základní vzdělání).

Cílem této bakalářské práce je zjistit, z jakého důvodu zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance.

„Sklon k pohodlnosti je pro člověka horší než všechny svízele života. Je proto důležité učit dítě již od mládí pracovat.“ Immanuel Kant

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Duková et al. (2013) a Žižková (2015) se shodují, že **politika zaměstnanosti** je soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil, přičemž jejím cílem je dosažení optimální nabídky a poptávky v oblasti zaměstnanosti. Dále se shodují, že na tvorbě politiky zaměstnanosti se podílí stát, firmy, odbory, zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Politika zaměstnanosti stojí na **4 pilířích** – zaměstnatelnosti, podnikavosti, přizpůsobivosti a na garanci rovných příležitostí (Tomeš, 2011).

Problematiku politiky zaměstnanosti řeší: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a také Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (Duková et al., 2013).

Dle Loukoty (2013) má každý člověk **právo na zaměstnání**, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a odměnu za práci, a na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále uvádí, že každý, bez rozdílů, má rovněž nárok na stejný plat za stejnou práci. Prostřednictvím předem daných zákonných opatření se stát zavazuje k pomoci při získávání práce, zprostředkovává zaměstnání na vhodné pracovní pozici, garantuje hmotné zajištění nezaměstnaným osobám atd. (Duková et al., 2013). Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí a jím řízený Úřad práce České republiky (Duková et al., 2013).

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, který rozhoduje ve správním řízení v I. stupni a plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, a pomoci v hmotné nouzi (Duková et al., 2013). MPSV rozhoduje o odvolání proti rozhodnutí ÚP ČR (Duková et al., 2013). Úřad práce také poskytuje bezplatné služby, jako například poradenství pro osoby se ztíženou možností pracovního uplatnění, tj. osoby se zdravotním omezením, absolventy škol, mladistvé, dlouhodobě nezaměstnané a podobně (Pešoutová, 2006). Úřady práce mohou ovlivnit délku trvání

nezaměstnanosti a mají pozitivní vliv na mobilitu práce, jelikož poskytují firmám informace o volných zdrojích práce, nezaměstnaným lidem nabízí volná pracovní místa a také organizují rekvalifikační programy (Vlček, 2016).

EU vytvořila nadnárodní úřad zaměstnanosti **tzv. EURES (European Employment Services)**, který má jejím členům pomáhat v úsilí o plnou zaměstnanost. Otázkami zaměstnanosti se podrobně zabývá **Mezinárodní organizace práce (MOP)** (Tomeš, 2011).

Tomeš (2011) uvádí, že politika zaměstnanosti je dnes zásadním nástrojem v procesu sociálního začleňování občanů a realizace principu rovných příležitostí, a také je nejefektivnějším nástrojem k řešení problémů sociálně zanedbané části společnosti a ke snižování nákladů na sociální péči. Dále uvádí, že politika zaměstnanosti výrazně souvisí se zdravotní a školskou politikou, jelikož chyby v těchto veřejných politikách se projeví v růstu nákladů na politiku zaměstnanosti i v růstu nezaměstnanosti.

1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která slouží k zajištění maximálně možné výše zaměstnanosti (Neuwirth, 2005; Žižková, 2015). APZ napomáhá sociální průchodnosti ekonomické reformy, strukturálním změnám zaměstnanosti a ekonomickému rozvoji regionů, a snižuje finanční náročnost pasivní politiky zaměstnanosti (Pešoutová, 2006). Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce prostřednictvím nástrojů, mezi které patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Neuwirth, 2005; Žižková, 2015). Dle Tomeše (2011) je poradenství, cílené programy k řešení zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Do APZ patří též podpora zaměstnavatelů, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnání absolventům škol a mladistvým (Duková et al., 2013).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace slouží pro uchazeče o zaměstnání v případech, kdy poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil, a rekvalifikace jim umožní uplatnění ve vhodném zaměstnání (Duková et al., 2013). Nemůže-li uchazeč o zaměstnání najít vhodné

zaměstnání z důvodu své kvalifikace, Úřad práce může řešit jeho situaci prostřednictvím rekvalifikace (Neuwirth, 2005). Rekvalifikace může být prováděna nejen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale také pro zaměstnané osoby, kterým rekvalifikaci zajistí jejich zaměstnavatel na základě dohody s ÚP v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění (Žižková, 2015). Pomocí rekvalifikace dojde k získání nových znalostí a praktických dovedností v dalším profesním vzdělávání (Duková et al., 2013). Jedná se tedy o změnu dosavadní kvalifikace (Pešoutová, 2006). Řádné studium na středních a vysokých školách se nepokládá za rekvalifikaci (Duková et al., 2013). Po celou dobu rekvalifikace náleží uchazeči o zaměstnání podpora při rekvalifikaci ve výši 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání (Pešoutová, 2006). Mezi nejčastější účastníky rekvalifikace patří ženy, mladí, dlouhodobě nezaměstnaní a lidé bez maturity (Tomeš, 2011).

Dle Tomeše (2011) a Dukové et al. (2013) **investiční pobídky** slouží zaměstnavateli jako hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst, na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Cílem investičních pobídek je zvýšení nabídky pracovních míst v regionech, které mají vysokou míru nezaměstnanosti (Žižková, 2015). MPSV poskytuje příspěvek na investiční pobídky pod podmínkou, že v daném místě je míra nezaměstnanosti vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v celé ČR (Tomeš, 2011).

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti vytvořené hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce (Duková et al., 2013). Veřejně prospěšné práce spočívají zejména v úklidu a údržbě veřejných prostranství, budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech, které jsou prospěšné pro obec či státní nebo jiné obecně prospěšné instituce (Žižková, 2015). Zaměstnavatel vytváří tato pracovní místa prostřednictvím dohody s ÚP pro krátkodobé pracovní umístění uchazečů o zaměstnání, nejdéle však na dobu 12 po sobě následujících kalendářních měsíců, a to i opakovaně (Duková et al., 2013; Žižková, 2015). ÚP může zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů na zaměstnance až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění (Loukota, 2013).

Společensky účelná pracovní místa jsou nová pracovní místa, která jsou zřizována zaměstnavatelem na základě písemné dohody s Úřadem práce (Pešoutová, 2006). Cílem

zřizování společensky účelných pracovních míst je rozšíření počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, včetně finanční podpory v případě zahájení samostatné výdělečné činnosti UoZ (Pešoutová, 2006). Zaměstnavatel obsazuje tato místa uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zabezpečit pracovní uplatnění (Žižková, 2015). ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst (Žižková, 2015). Tento příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 12 měsíců, zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku ÚP, u které jsou evidováni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená nebo vyhrazená pracovní místa (Duková et al., 2013).

Tomeš (2011) a Duková et al. (2013) uvádí, že Úřad práce na základě dohody poskytuje zaměstnavateli **příspěvek na zapracování** v případě, že přijímá do pracovního poměru UoZ, kterému ÚP při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšenou péči. Jedná se například o mládež do 25 let věku, osoby se zdravotním postižením, absolventy vysokých škol, těhotné ženy, osoby starší 50 let věku a podobně (Žižková, 2015). Tomeš (2011), Duková et al. (2013) a Žižková (2015) se shodují, že tento příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců a jeho měsíční výše činí nanejvýš polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový výrobní program, a z tohoto důvodu není schopen pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (Tomeš, 2011). Jedná se tedy o změnu výroby či poskytování služeb, kdy dochází k zásadním technologickým změnám (Duková et al., 2013). Maximálně po dobu 6 měsíců lze prostřednictvím příspěvku hradit částečnou náhradu mzdy, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (Duková et al., 2013).

1.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší aktuální sociální situaci nezaměstnaného člověka, zejména prostřednictvím zprostředkování vhodného zaměstnání a vyplácení peněžitých dávek, které nezaměstnanému pomáhají zvládnout sociální důsledky nezaměstnanosti (Loukota, 2013). Dávky a podpory v případě nezaměstnanosti zabezpečují životní podmínky nezaměstnaných osob, jsou náhradou jejich pracovního příjmu a též motivací k novému pracovnímu uplatnění (Duková et al., 2013). Jsou vypláceny po tzv. podpůrčí

dobu a jejich výše závisí na výši předchozích pracovních příjmů (Duková et al., 2013). Jestliže stav nezaměstnanosti trvá delší dobu, jsou těmto občanům poskytovány dávky pomoci v hmotné nouzi (Duková et al., 2013). Pravidla pro poskytování podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek pro nezaměstnané se v průběhu let zpříšňovala, aby nezaměstnaní byli více motivováni k rychlejšímu vstupu na trh práce a zajištění příjmu vlastní prací, aby nedocházelo k jejich dlouhodobé nezaměstnanosti a vzniku závislosti na dávkách (Žižková, 2015).

Individuální akční plán

Individuální akční plán (IAP) je strategie určená uchazečům, kteří jsou evidováni na Úřadu práce nepřetržitě, déle než 5 měsíců (Duková et al., 2013). IAP vypracovává krajská pobočka ÚP za součinnosti uchazeče o zaměstnání a obsahuje zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení šance na uplatnění UoZ na trhu práce (Loukota, 2013). Uchazeč je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené (Duková et al., 2013). Při vytváření IAP se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a možností uchazeče o zaměstnání (Loukota, 2013).

Podpora v nezaměstnanosti

Účelem hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání, označovaného též jako „podpora v nezaměstnanosti“, je finanční překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti (Neuwirth, 2005). Loukota (2013) uvádí, že příslušná krajská pobočka ÚP rozhoduje ve správním řízení o podpoře v nezaměstnanosti na základě podané písemné žádosti uchazeče o zaměstnání.

Loukota (2013) a Duková et al. (2013) se shodují, že uchazeč o zaměstnání, který žádá o podporu v nezaměstnanosti musí splnit **podmínky nároku**, kterými jsou: prokázaná doba důchodového pojištění (v délce alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání), kterou UoZ získal zaměstnáním či jinou výdělečnou činností; dále podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na krajské pobočce ÚP, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; a poslední podmínkou je, že žadatel není poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, ani nemá nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních předpisů, nebo tento příspěvek není vyšší než podpora v nezaměstnanosti,

kteřá by po přiznání uchazeči náležela. Dále se shodují, že **nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká**: v případě, že v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatel ukončil s uchazečem pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; nebo uchazeč v posledních 6 měsících před zařazením do evidence sám opakovaně ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované KPÚP bez vážných důvodů; nebo v případě, že uchazeči vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by mu náležela, kdyby neměl nárok na výsluhový příspěvek (policisté, vojáci z povolání); nebo ke dni, k němuž má být přiznána podpora v nezaměstnanosti, uchazeč vykonává činnosti na základě pracovního či služebního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, při kterých měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Při splnění stanovených podmínek je uchazeči o zaměstnání po podpůrčí dobu poskytována podpora v nezaměstnanosti, která se vyplácí v měsíčních dávkách zpětně (Neuwirth, 2005). Dle § 43 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti činí **podpůrčí doba u podpory v nezaměstnanosti** 5 měsíců u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku, 8 měsíců u uchazeče od 50 do 55 let věku a 11 měsíců u uchazeče staršího 55 let věku. Pro délku podpůrčí doby je rozhodující věk uchazeče o zaměstnání, kterého dosahuje ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 43 odst. 2). Aby mohlo být uchazeči o zaměstnání opět poskytováno hmotné zabezpečení po uplynutí podpůrčí doby v předchozí evidenci, musí UoZ navíc vyhovět podmínce zaměstnání v délce alespoň 6 měsíců po uplynutí podpůrčí doby (Neuwirth, 2005).

Pokud zaměstnanec odešel z práce z vlastní vůle (podal výpověď nebo odešel dohodou), tak má nárok jen na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ale naopak v případě, že zaměstnanec dostal výpověď, dostává podporu v nezaměstnanosti ve výši, která činí v prvních 2 měsících podpůrčí doby 65 %, v dalších 2 měsících 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. U osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se **výše podpory v nezaměstnanosti** stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu za rozhodné období následovně: první 2 měsíce – 65 %, další 2 měsíce – 50 % a po zbývající podpůrčí dobu – 45 % (Duková et al., 2013).

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (Loukota, 2013). Pro rok 2019 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti 18 111 Kč (0,58 x 31 225 Kč) (Integrovaný portál MPSV – Zaměstnanost, 2019c).

1.1.3 Evropský sociální fond v České republice (ESF ČR)

Tomeš (2011) a Duková et al. (2013) se shodují, že ESF ČR je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Dle Ramajzlové a Hirta (2006) a Dukové et al. (2013) **se Evropský sociální fond zaměřuje na:** boj s nezaměstnaností, rozvoj zaměstnanosti, zajištění rovných příležitostí pro všechny při přístupu na trh práce, boj proti všem formám diskriminace a nerovností na trhu práce, pomoc nezaměstnaným lidem začlenit se do pracovního procesu, podporu sociálního začleňování osob a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.

Sociální pracovníci se zapojují do práce s nezaměstnanými osobami zejména prostřednictvím různých projektů ESF, do nichž je zapojena řada neziskových organizací, které intenzivně pracují se skupinami obyvatelstva, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Spolupráce mezi neziskovými organizacemi a úřady práce má významný přínos, protože neziskovky dovedou lépe reflektovat potřeby nezaměstnaných, poskytují jim individuální podporu či asistenci při hledání zaměstnání a eventuálně i další návazné služby podle individuálních potřeb konkrétního klienta. Do budoucna by se sociální práce měla uplatnit v případové práci s nezaměstnanými nebo v zónovém poradenství ve veřejných službách zaměstnanosti v ČR, kdy sociální pracovníci budou mít klíčové postavení ve spolupráci s poradci pro zaměstnání a v některých případech by mohli být přímo případovými pracovníky, to však záleží na rozvoji přímé práce s nezaměstnanými na úřadech práce (Sirovátka, 2014).

Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 1997 byla schválena Evropská strategie zaměstnanosti ve snaze omezovat neustále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout trvalého a podstatného zvýšení míry zaměstnanosti, stala se tak základem pro reformu politiky zaměstnanosti (Tomeš, 2011).

1.1.4 Evropský fond regionálního rozvoje

Evropský fond regionálního rozvoje přispívá k odstraňování závažných sociálních a ekonomických rozdílů mezi jednotlivými regiony Evropské unie, především podporou v oblastech investic, infrastruktury a podporou místního rozvoje, zaměstnanosti, malého a středního podnikání v problémových regionech (Ramajzlová, Hirt, 2006).

1.2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří práceschopní lidé, kteří pracují nebo se ucházejí o místo (Fuchs, 2002).

Ekonomicky neaktivní lidé jsou lidé, kteří si nedokázali najít práci, a proto se registrují jako nezaměstnaní. Jedná se převážně o absolventy škol, kteří nemají praktické zkušenosti a zaměstnavatelé o ně nejeví zájem (Vlček, 2016).

Nezaměstnanost je popisována jako stav, kdy lidé nedokáží nalézt zaměstnání (Vlček, 2016).

Nezaměstnaný je člověk, který nepracuje, je evidován na Úřadu práce, aktivně si hledá práci a je připravený okamžitě nastoupit do zaměstnání (Vlček, 2016).

Trh práce je charakterizován nabídkou práce a poptávkou po pracovní síle za mzdu v pracovním poměru (Tomeš, 2011). Na trhu práce na straně poptávky zaměstnavatelé sdělují volná pracovní místa a své požadavky na vzdělání a další dovednosti, a naopak na straně nabídky nabízí pracovní síla své dovednosti a schopnosti (Loukota, 2013). Zaměstnanost je z ekonomického hlediska často vnímána jako účast na trhu práce (Tomeš, 2011). Ekonomie zkoumá trh práce, jelikož se snaží zjistit příčiny nezaměstnanosti, která ovlivňuje stav národního hospodářství i vývoj společnosti (Tomeš, 2011).

Státní politika zaměstnanosti je státní intervencí do oblasti zaměstnanosti (Tomeš, 2011). viz kapitola 1.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., kterým se upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Žižková, 2015). Zákon o zaměstnanosti se zabývá aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti a na jeho dodržování dohlíží inspekce práce (Tomeš, 2011).

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) upravuje podmínky práce, např. bezpečnost práce, pracovní dobu, ochranu mzdy a zvláštní ochranu žen a mladistvých (Tomeš, 2011).

Zaměstnanost je v užším pojetí chápána jako statistický ukazatel míry osob v pracovním poměru, nebo v širším pojetí jako ukazatel míry ekonomicky aktivního obyvatelstva (Tomeš, 2011).

1.3 NEZAMĚSTNANOST

Dle Buchtové et al. (2002) a Dukové et al. (2013) je nezaměstnanost problematický a nepříjemný průvodní jev rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Určitá míra nezaměstnanosti je však v tržní ekonomice přirozená v souvislosti s nerovnoměrností nabídky a poptávky trhu – proto některá odvětví mají dostatek zaměstnanců a některá odvětví zaznamenávají jejich nedostatek (Duková et al., 2013). Do určité míry je nezaměstnanost teritoriálně podmíněna – to znamená, že nedosahuje stejné úrovně ve všech částech státu (Duková et al., 2013). Nezaměstnanost pochopitelně neovlivňují pouze vnější okolnosti, jako je dostatek pracovních příležitostí a jejich struktura, ale spolupodílí se na ní i jednotlivci svými vnitřními dispozicemi – svými dovednostmi a schopnostmi, kvalifikačními předpoklady, svou osobností, postoji k práci a podobně (Schneiderová, 2011). Nezaměstnanost ale nepředstavuje pouze nerovnováhu na trhu práce, především se jedná o závažný ekonomický, sociální a politický problém (Vlček, 2016). Buchtová et al. (2013) uvádí, že nezaměstnanost je problém spíše sociální a psychologický než ekonomický, a může se stát i nebezpečným politickým problémem, neboť obzvlášť vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí, u kterých se projevuje zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, může negativně působit na budoucí vývoj společnosti.

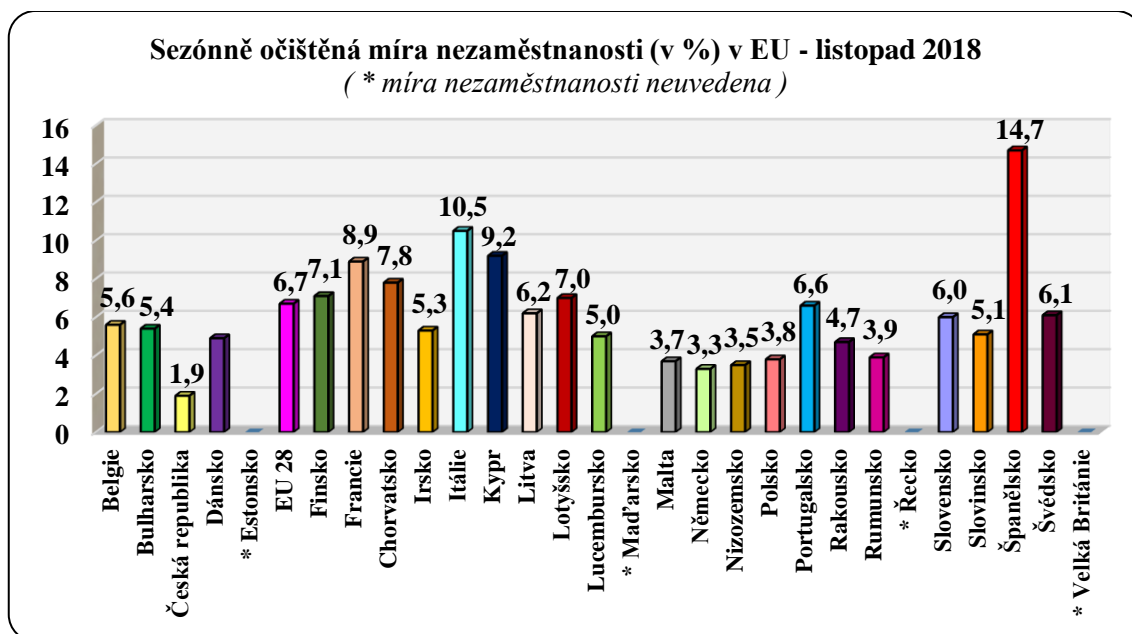
Společnost vnímá nezaměstnanost jako významnou poruchu, která představuje sociální i politický problém (Fuchs, 2002). Lidé se obávají nezaměstnanosti z důvodu změny sociálního postavení, ztráty pracovních návyků, propadu do chudoby a stresuje je i představa rekvalifikace (Schneiderová, 2011). Strach z nezaměstnanosti je rovněž podporován negativními postoji veřejnosti k nezaměstnaným, které jsou navíc posilovány novodobými mýty o nezaměstnanosti a nezaměstnaných (Schneiderová, 2011). „*Mladí lidé jsou často nezaměstnaní z principu (Schneiderová, 2011, s. 94).*“ Je jeden z novodobých mýtů o nezaměstnanosti a nezaměstnaných (Schneiderová, 2011). Veřejnost přisuzuje mladým lidem neochotu pracovat, starat se sám o sebe a přebírat

za sebe i za druhé odpovědnost (Schneiderová, 2011). Pokud by se tímto mýtem řídila celá společnost, bylo by to pro ni hodně nebezpečné (Schneiderová, 2011).

V české společnosti má nezaměstnanost řadu charakteristických rysů, z nichž některé jsou obzvláště závažné - např. vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných lidí; vysoká nezaměstnanost hlavně mladších věkových skupin a absolventů škol; značná regionální rozdílnost v úrovni nezaměstnanosti; stabilizace skupin obyvatelstva, které dlouhodobě žijí ze sociálních dávek (např. lidé starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, mládež, matky s malými dětmi či romská populace); a závislost většiny domácností na sociálních dávkách (Buchtová et al., 2013).

Nezaměstnanost se zpravidla vyjadřuje buď počtem nezaměstnaných osob, nebo mírou nezaměstnanosti (Loukota, 2013). Míra nezaměstnanosti (u) vyjadřuje počet nezaměstnaných (U) jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva (L = zaměstnaní a nezaměstnaní) a vypočítá se tak, že $u (v \%) = (U / L) * 100$ (Vlček, 2016). V ČR se používá ukazatel „podíl nezaměstnaných osob“ od MPSV a ukazatel „obecné míry nezaměstnanosti“ vytvořený Českým statistickým úřadem (ČSÚ) dle metodiky ILO – International Labour Organization (Vlček, 2016). **Obecnou míru nezaměstnanosti** využívá například Eurostat, který publikuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za členské státy EU (Vlček, 2016).

Obrázek 1: Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti (v %) v EU – listopad 2018



Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV – Zaměstnanost, 2019a; vlastní zpracování

Tabulka 1: Nezaměstnanost v okresech Jihočeského kraje – leden 2019

Jihočeský kraj			
Okres	Dosažitelní uchazeči 15-64 let	Podíl nezaměstnaných osob	Volná místa
Tábor	2 186	3,4 %	3 161
Strakonice	1 474	3,3 %	1 168
Prachatice	840	2,5 %	1 910
Písek	972	2,2 %	1 746
Jindřichův Hradec	1 495	2,6 %	1 644
Český Krumlov	1 688	4,2 %	3 555
České Budějovice	2 683	2,1 %	4 956

Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV – Zaměstnanost, 2019b; vlastní zpracování

Buchtová a Šmajš (2012) uvádí, že vysoká míra nezaměstnanosti nejen negativně ovlivňuje společenské klima a zhoršuje hospodářskou situaci států, ale také nepříznivě působí na spokojenost a zdraví lidí. Dále uvádí, že ztráta zaměstnání především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho psychickou pohodu a poškozují i život jeho rodiny.

Podle délky nezaměstnanosti můžeme období nezaměstnanosti rozdělit do 4 jednotlivých fází: první fáze trvá do šesti týdnů nezaměstnanosti, druhá fáze – do 4 měsíců, třetí fáze – do 6 měsíců a o čtvrté fázi hovoříme, pokud nezaměstnanost trvá déle než 6 měsíců (Boleloucký, 2013).

1.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost představuje vlastní volbu druhu zaměstnání a běžný pohyb lidí mezi pracovními místy (Duková et al., 2013). Je projevem nesouladu mezi požadavky zaměstnanců a podmínkami nabízenými zaměstnancům v zaměstnání, například z důvodu úrovně odměňování, pracovních podmínek, pracovního rytmu, bezpečnosti práce, dopravy do práce, stěhování člena rodiny apod. (Vlček, 2016).

Do frikční nezaměstnanosti se řadí i absolventi škol od ukončení vzdělávání do nástupu do pracovního poměru. Frikční nezaměstnanost nesouvisí s nedostatkem pracovních příležitostí, nýbrž s hledáním existujících neobsazených pracovních míst, a proto je prakticky nevyhnutelná. Nedostatek informací o volných pracovních místech je mnohdy považován za příčinu tohoto druhu nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost trvá relativně krátkou dobu (Vlček, 2016).

Strukturální nezaměstnanost je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících, který může zasáhnout některá odvětví, přičemž některá odvětví se částečně nebo úplně uzavírají – např. doly, sklárny nebo hutě (Duková et al., 2013). Během strukturální nezaměstnanosti dochází k vytěsnění pracovních míst, čímž dochází i k zániku určitých profesí - na jedné straně tak lidé přicházejí o svoji práci a na druhé straně jsou jim nabízena nová pracovní místa, která většinou nemohou obsadit, neboť neodpovídají jejich dosažené kvalifikaci (Vlček, 2016). Částečným řešením tohoto problému je rekvalifikace pracovníků (Vlček, 2016). Strukturální nezaměstnanost je hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce (Fuchs, 2002).

Cyklická nezaměstnanost znamená závažný ekonomický problém, který se projevuje celkovým poklesem poptávky po práci a překračuje i hranice států (Duková et al., 2013). Začíná vznikat v okamžiku, kdy ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze krize (Vlček, 2016).

Sezónní nezaměstnanost souvisí se střídáním ročních období, v jejichž důsledku se mění poptávka po konkrétním druhu práce (Duková et al., 2013). Obvykle se projevuje v cestovním ruchu, zemědělství, stavebnictví a podobně (Vlček, 2016).

Skrytá nezaměstnanost je typická pro osoby, které se neucházejí o práci, protože ztratily naději na její získání, a tyto osoby se nezahrnují do statistiky nezaměstnanosti (Duková et al., 2013).

Nepravá nezaměstnanost značí evidování nezaměstnaných osob jako nezaměstnaných, které nemají potřebu hledat zaměstnání a využívají finanční podporu v nezaměstnanosti nebo přivýdělek nelegální činností (Duková et al., 2013).

Žižková (2007), Duková et al. (2013) a Vlček (2016) se shodují, že **nedobrovolná nezaměstnanost** vzniká v případě, že na trhu práce je více pracovníků, kteří chtějí při dané mzdě pracovat, než nabízených volných pracovních míst. Opakem nedobrovolné nezaměstnanosti je **dobrovolná nezaměstnanost**, kdy nezaměstnaní za dané situace nemohou anebo vůbec nechtějí pracovat (Špatenková et al., 2017). Část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale vzhledem ke stávající mzdě o ně není zájem), nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z úspor, podpor či z občasného výdělků) (Žižková, 2007).

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří požadují vyšší mzdy, preferují volný čas, cestování, studium či jiné aktivity. Mezi dobrovolně nezaměstnané řadíme i osoby, které ukončily studium a hledají své první zaměstnání, nebo nekvalifikované pracovníky, kterým se vyplatí život na sociálních dávkách. Dobrovolná nezaměstnanost je označována za **přírozenou nezaměstnanost** tehdy, když počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Přírozená nezaměstnanost se skládá z frikční a strukturální nezaměstnanosti, které vznikají v důsledku vytváření souladu mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po pracovních silách (Vlček, 2016).

1.3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující 1 rok (EU) nebo 6 měsíců (USA, ČR). Dlouhodobá nezaměstnanost je jinou sociální událostí než krátkodobá nezaměstnanost, neboť člověk po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán pro ztrátu kvalifikace, pozbývá pracovní návyky, zvykne si žít ze sociálních dávek a upadá tak do „sociální pasti“. S dlouhodobě nezaměstnanými se pracuje jiným způsobem než se skupinou dočasně či krátkodobě nezaměstnaných osob a dlouhodobě nezaměstnaní jsou přerazováni do systému sociální pomoci (Tomeš, 2011).

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob tvoří největší skupinu nekvalifikovaní pracovníci, mezi které patří i absolventi základních škol. Jedná se především o obtížně vzdělavatelné mladé lidi s mnohdy nízkým zájmem o zaměstnání (Buchtová et al., 2013).

Dlouhodobá nezaměstnanost působí vážné sociální problémy, zpravidla vede k sociálnímu vyloučení (Tomeš, 2011). Má negativní dopady na příjmy domácností, na udržení pracovních návyků a také u nezaměstnané osoby postupně vyvolává deziluzi a depresi (Tomeš, 2011). Psychologické výzkumy zjišťují u dlouhodobě nezaměstnaných lidí jejich hlubokou deprivaci (strádání) ze ztráty práce, pokles jejich sebeúcty a sebevědomí, pocitu beznaděje a vlastní neužitečnosti, a zároveň potvrzují pokles sociálního statusu nezaměstnaného, jenž často doprovází jeho ponižující stigmatizace (Buchtová, Šmajš, 2012). Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke ztrátě sociálních návyků, a navíc se vytváří jev „dekvalifikace“, kdy občan ztrácí zájem o získávání nových kvalifikací a zapomíná již nabyté znalosti i zkušenosti (Duková et al., 2013).

1.3.3 Skupiny obyvatel ohrožené zvýšenou mírou nezaměstnanosti

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně, neboť častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací (Duková et al., 2013).

Mezi pracovníky, kteří jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností patří: ženy a těhotné ženy; mladiství, kteří dále nepokračují v profesní přípravě studiem střední školy; čerství absolventi středních a vysokých škol; občané se zdravotním postižením; občané starší 50 let; uchazeči o zaměstnání, kteří jsou na Úřadu práce evidováni déle než 6 měsíců; dezintegrování občané; občané nezaměstnaní kvůli strukturálním změnám na trhu a občané pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči (Duková et al., 2013).

Kromě lidí blízkých důchodovému věku jsou nezaměstnaností postiženi hlavně mladí lidé vstupující na trh práce, a z toho nejvíce ti, kteří hledají práci po vyučení nebo po ukončení základního vzdělání (Matoušek, Matoušková, 2011). Pešoutová (2006) uvádí, že skupina adolescentní mládeže se základním či nedokončeným středním vzděláním je z hlediska pracovního i společenského uplatnění jednou z nejrizikovějších skupin, a to zejména v případech, kdy je z kvalifikačního hlediska ztížené pracovní uplatnění navíc spojeno s problematickou vazbou na sociální zázemí. Dále uvádí, že pro tuto skupinu je nabídka pracovních míst výrazně omezena.

1.3.4 Následky ztráty zaměstnání

Ztráta zaměstnání je pro člověka vždy obtížná a v mnoha případech pro něj dokonce znamená krizovou situaci (Schneiderová, 2011). Ztráta zaměstnání může být pro člověka tragickým vykojením, obzvláště jedná-li se o nedobrovolnou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný chce pracovat, ale práci nenajde (Špatenková et al., 2017). Nedobrovolné vyřazení jedince z pracovního procesu má záporné sociální, psychologické i zdravotní důsledky (Buchtová et al., 2013). Ztráta práce má krizový průběh v situacích, kdy je pracovník propuštěn v důsledku snižování počtu pracovníků pro nadbytečnost, nebo je-li pracovník propuštěn na základě periodického hodnocení zaměstnanců (Schneiderová, 2011). Zvláště krizová je pro ambiciózní a dříve úspěšné jedince, ovšem ne každá ztráta zaměstnání musí být nutně prožívána jako krize, neboť v některých případech může pro člověka znamenat „vysvobození“ (Špatenková et al., 2017).

Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání znamená pro člověka velký zásah do života, dokonce pro něj může být i traumatizujícím existenciálním zážitkem. Pro většinu lidí je prožívání ztráty zaměstnání závažnou psychosociální zátěží, i v případě, že jsou pracovníci předem informováni o propuštění (Buchtová et al., 2013).

Zvládání situace ztráty práce je velice individuální a je podmíněno celou řadou faktorů, mezi které patří například: osobní dispozice, odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži, věk jedince, pohlaví jedince, výše dosaženého vzdělání a typ kvalifikace, finanční možnosti nezaměstnaného, smysluplná osobní aktivita ve volném čase, délka nezaměstnanosti, zdravotní stav, rodinné zázemí a emoční a sociální opora. Do jaké míry ovlivní ztráta zaměstnání život nezaměstnaného jedince, záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti, na jeho sociálním zázemí a na tom, zda a do jaké míry jsou postiženy jednotlivé složky jeho psychického života. Vnitřní zdroje člověka neboli „vnitřní opora“ a jeho aktivní přístup k životním změnám mají na člověka bez práce prokazatelně účinnější ochranný pozitivní dopad než emoční, rodinné a sociální podpory (Buchtová et al., 2013).

Zvládat nezaměstnanost jako důsledek ztráty zaměstnání nebo nemožnosti získat zaměstnání, je obtížnější pro lidi, kteří pracují obzvláště pro zajištění své existence („pro peníze“), ale i pro lidi, kterým práce přináší pocity uspokojení, kteří se zcela věnují určité práci, nemají jiný smysl života a neumí ztrátu určité práce nahradit jinou prací či jinou plnohodnotnou aktivitou. U lidí, pro které je práce existenčním prostředkem a kterým schází zázemí poskytující emoční podporu, může ztráta zaměstnání vyvolat nežádoucí obranné reakce jako nadužívání alkoholu a psychotropních drog, stranění se lidí, zvýšení agresivity vůči příbuzným i ostatním lidem, reaktivní deprese, eventuálně i suicidální sklony (Schneiderová, 2011).

U lidí, kteří ztratili práci, se objevují patologické symptomy na dvou úrovních: v rovině jedince se může jednat o dezintegraci osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže či problémy v rodině; zatímco v rovině společnosti to mohou být zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog (obzvláště u mladých lidí), vyšší nemocnost a s ní související spotřeba léků, vyšší výskyt sebevražedných pokusů, zvýšená kriminalita a násilí (zvláště u mladistvých), nebo rasové a meziskupinové konflikty (Buchtová, Šmajš, 2012).

Životní úroveň nezaměstnaného

Nezaměstnaností jsou zasaženy všechny složky životní úrovně, a to až do té míry, že jsou omezovány základní potřeby lidského organismu, co se týče i výživy, bydlení, šacení a ochrany zdraví (Buchtová et al., 2013). Zvládání ztráty práce podstatně ovlivňuje finanční možnosti nezaměstnané osoby (Buchtová et al., 2013). V případě, že dojde ke ztrátě pracovního příjmu, nezaměstnaný většinou žije jen z podpory v nezaměstnanosti (Duková et al., 2013). Nedostatek financí jako následek nezaměstnanosti omezuje možnost použití sociálních a zdravotních služeb (Boleloucký, 2013). Pokud trvá nezaměstnanost dlouhou dobu, hrozí vznik chudoby, redukce sociálních vztahů a sociálního vyloučení (Duková et al., 2013).

Psychické následky

Ztráta zaměstnání znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně, ale i řadu dalších záporných osobnostních změn (Buchtová, Šmajš, 2012). Nezaměstnaní lidé ztrácejí sociální prestiž a status, což vede k pocitům jejich nepotřebnosti a neschopnosti (Duková et al., 2013). Svou roli hraje i stres (Duková et al., 2013). Současná ztráta práce vede u jedince k poklesu jeho sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry vůči ostatním lidem; k depresi, fatalismu a k apatii; k nárůstu sociální izolace a k obviňování vlastní rodiny ze ztráty zaměstnání (Buchtová et al., 2013).

Ztráta zaměstnání vyvolává reakce, které dělíme do čtyř fází – jedná se o **tzv. Harrisonův cyklus** (Duková et al., 2013):

- **Šok** – Člověk, který ztratil práci, nejprve prožívá šok, který následně vede k pocitu beznaděje, apatie a rezignace (Buchtová et al., 2013). V průběhu této fáze dochází k odmítání ztráty zaměstnání, překvapení, pocitu křivdy, bezmoci, zklamání a ponížení (Duková et al., 2013). Fáze šoku trvá obvykle 14 dní, ale pokud lidé končí zaměstnání ze své vlastní vůle, tak jsou této fázi ušetřeni (Duková et al., 2013).
- **Optimismus** – Druhou fází je fáze optimizmu, kdy se nezaměstnaný jakoby zotaví, je optimistický a usilovně hledá novou práci (Buchtová et al., 2013). Zvyšuje se jeho aktivita a vrací se mu víra v budoucnost (Duková et al., 2013). Nový volný čas je třeba správně využít (Duková et al., 2013). Tato fáze trvá 1 – 3 měsíce (Duková et al., 2013).

- **Pesimismus** – Fázi optimizmu střídá fáze pesimismu, která nastupuje při ztrátě naděje způsobené opakovaným nepřijetím do zaměstnání, nezaměstnanému člověku klesá jeho sebevědomí a situace v rodině se z finančních důvodů horší (Duková et al., 2013). Nezaměstnaný opět prožívá pocity strachu a rezignace (Buchtová et al., 2013).
- **Fatalismus** – Nakonec nastupuje fáze fatalizmu, ve které dochází ke stavu, kdy je nezaměstnanost považována za nezaměnitelný osud (Buchtová et al., 2013). Nezaměstnaný ztrácí zájem o zaměstnání, rezignuje, přijímá společenské postavení nezaměstnaného, smiřuje se s vlastním osudem a přizpůsobuje se nízkému příjmu tím, že se naučí žít s minimem (Duková et al., 2013).

Dle Dukové et al. (2013) nelze přesně stanovit časové intervaly mezi jednotlivými fázemi, neboť probíhají individuálně. Buchtová et al. (2013) uvádí, že v období šesti měsíců po ztrátě zaměstnání je pro nezaměstnané osoby stále náročnější uspokojovat své psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu. Dále uvádí: pokud nezaměstnanost trvá déle než šest měsíců, zanechává v psychice člověka trvalé následky společně se ztrátou dlouhodobých cílů, poruchami spánku a depresivními stavy.

Do duševních následků nezaměstnanosti řadíme např. deprese, poruchy chování, alkoholismus, sebevražedné pokusy, sebevraždy a domácí násilí. E. Tannay v roce 1983 navrhl pojem „**deprese z pracovní deprivace**“, jímž se rozumí fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, které se projevují depresí (Boleloucký, 2013).

Vlivem nezaměstnanosti se zhoršuje zdravotní stav nezaměstnaných osob, který se projevuje např. příznaky neurotických potíží spojených se zvýšenou únavou, nespavostí, stavy úzkosti, celkovým napětím a vnitřním neklidem. V některých případech se může stát, že se neurotické potíže přenesou z nezaměstnaného člověka na jeho zaměstnaného partnera, nebo dokonce i na děti, například ve formě poruch chování. Nezaměstnané ženy uvádějí častěji než muži, že se cítí unavené, podrážděné, depresivní a sklíčené, málokdy se cítí uvolněné a v dobré náladě, často jsou nervózní, a hlavně jsou více nespokojeny se svým zdravím a vzděláním než nezaměstnaní muži. Nezaměstnaný člověk pociťuje především potřebu sociálního kontaktu, potřebu přátelského vztahu, potřebu sociální vzájemnosti (být v něčí péči), potřebu sociální komunikace (mít možnost

podělit se o své pocity a myšlenky), potřebu spolupráce – kooperace, potřebu zajištění sociálního bezpečí (ochrany proti útokům druhých lidí), potřebu sociální identity (být „někým“ v dané sociální skupině, např. v rodině) a potřebu kladného sociálního hodnocení (tj. potřebu lásky) (Buchtová et al., 2013).

Je zřejmé, že nezaměstnanost svými účinky postihuje celou psychiku nezaměstnaného člověka, jeho intelekt, city i vůli. Při déletrvající nezaměstnanosti je patrně nejdůležitějším problémem pracovní vůle. Lidé, jejichž nezaměstnanost trvá delší dobu, mají větší obavy z odvykání si práce, než z poklesu jejich pracovní kvalifikace (Buchtová et al., 2013).

V rámci intervence u nezaměstnaných lidí musí být nejprve vypracována diagnostika, na jejímž podkladě je možné navrhnout terapeutický plán, který by měl být komplexní, tzn., že by měl zahrnovat jak sociální, tak psychosociální zásahy, vhodně indikovanou psychoterapii a farmakoterapii (Boleloucký, 2013). Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané lidi je omezení stresu nezaměstnaného, povzbuzení jeho aktivity k větší flexibilitě, k získání sebejistoty a k osvojení si potřebných sociálních dovedností, jako např. dovednosti hledat novou práci, schopnosti představit se a nabídnout se na trhu práce (Buchtová et al., 2002). Cílená psychologická intervence by se měla zaměřovat zejména na adolescenty a mladé dospělé, vzhledem k riziku, které nezaměstnanost představuje pro vývoj osobnosti (Švancara, 2002).

Mladí lidé (adolescenti) jsou rizikovou skupinou tzv. „velkých depresí“, sebepoškozujícího chování, špatné socializace, drogových závislostí, poruch příjmu potravy, dosažení nižšího vzdělání a nezaměstnanosti (Boleloucký, 2013). Dle Buchtové et al. (2013) se u nezaměstnaných mladistvých osob, které nemají zájem o získání zaměstnání, objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Dle Mousteriho et al. (2019) mohou investice do služeb psychického zdraví pro mládež a programy prevence užívání alkoholu a drog přinést ekonomický přínos tím, že sníží nezaměstnanost u adolescentů.

Vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví nezaměstnaného

Nezaměstnanost se může projevit i na fyzickém zdraví člověka poruchami imunity, cévními a kardiovaskulárními onemocněními (Duková et al., 2013). S nezaměstnaností souvisí nejen finanční stres, ale i vyšší riziko infarktu ve vyšším věku, kratší průměrná

délka života i možnost sebevraždy (Buchtová et al., 2013). Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost má řadu somatických i psychických důsledků (Boleloucký, 2013). Emoční poruchy mohou ve svém důsledku způsobit vznik tělesného onemocnění, v takovém případě hovoříme o **tzv. psychosomatických chorobách**, mezi které patří například astma, některé gastrointestinální potíže a poruchy (např. žaludeční vředy), alergie, vysoký krevní tlak, dermatologická onemocnění (= kožní choroby, např. atopický ekzém), endokrinní poruchy (např. cukrovka a onemocnění štítné žlázy), a dokonce i srdeční choroby (Boleloucký, 2013). Mezi somatické důsledky lze zahrnout i vysoké hodnoty cholesterolu a vyšší úmrtnost (Boleloucký, 2013).

Nezaměstnanost mladých lidí se stává nejen choulostivým společenským problémem, ale i zdravotním problémem, jelikož nezaměstnanost významně přispívá ke zvýšení konzumace alkoholu (hlavně u chlapců), souvisí se vznikem lehčích psychických poruch (zejména u nezaměstnaných dívek), a je spojena se zvýšením spotřeby tabáku, nelegálních drog a zhoršením úrovně kladných zdravotních návyků (Buchtová et al., 2013). Mladí nezaměstnaní zvyšují svoji konzumaci alkoholu a jsou častěji kuřáky ve srovnání s jejich zaměstnanými vrstevníky (Boleloucký, 2013).

Vliv ztráty zaměstnání na rodinu

Nezaměstnanost negativně zasahuje do rodinného života, neboť hmotná tíseň přináší do rodiny stálou nejistotu a existenční obavy (Buchtová et al., 2013). Při ztrátě zaměstnání některého člena rodiny dochází k poklesu příjmů, k narušení denních činností rodiny, ke změně autority nezaměstnaného, k poruše funkce až rozbití partnerských vztahů a k omezení výchovné funkce rodiny i jejích sociálních kontaktů (Duková et al., 2013).

V důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života dochází k nárůstu konfliktů uvnitř jeho rodiny a u dětí nezaměstnaných rodičů stoupá počet vývojových poruch (např. emoční labilita, antisociální chování), slabé výkony ve škole a zhoršení jejich prospěchu. Děti spoluprožívají pracovní úspěchy i nezdary svých rodičů (Buchtová et al., 2013).

Ztráta zaměstnání ovlivňuje též míru sňatečnosti, rozvodovosti i porodnosti (Duková et al., 2013). Nezaměstnaní lidé a jejich rodiny se ve větší míře soustředí na minulost a současnost, ale budoucnost vidí nechápavě až zmateně (Buchtová et al., 2013).

Vliv nezaměstnanosti na strukturu času a na chování jedince

Nečekaná ztráta zaměstnání ničí obvyklou časovou strukturu pracovního dne, vytrácí se smysl života, dochází k omezování sociálních kontaktů a nastává postupná ztráta identity (Buchtová et al., 2013). Vlivem nezaměstnanosti dochází u nezaměstnaného člověka k narušení jeho denního režimu a navykklých schémat (Duková et al., 2013). Také dochází k porušení režimu pracovních návyků, zejména u mladistvých, u kterých se tento režim ještě úplně nerozvinul (Duková et al., 2013). Buchtová et al. (2013) a Duková et al. (2013) se shodují, že tito mladí lidé nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, pokud si včas neosvojí potřebné pracovní návyky, jelikož nuda je poté povede k mnohdy společensky nepřijatelnému chování (jako je například alkoholismus, kriminalita a neúčelné chování), které může vést až k vyřazení ze společnosti. Vágnerová (2012) uvádí, že nezaměstnanost zvyšuje riziko vzniku asociálního chování, obzvláště ve způsobu získávání finančních prostředků. Nadbytek volného času, nedostatek programu a povinností, nuda, eventuálně i pocity frustrace, které vyplývají z vyloučení ze společnosti, přispívají k rozvoji nežádoucích forem chování (Vágnerová, 2012). Mladí nezaměstnaní lidé se častěji sdružují do part, užívají drogy, kradou, jsou agresivní a chovají se vandalsky (Vágnerová, 2012). Nerespektují normy společnosti, protože společnost je nepřijala a neposkytla jim šanci získat zaměstnání (Vágnerová, 2012). Dokonce mohou mít i pocit, že na to mají právo, a že nemají příliš co ztratit (Vágnerová, 2012). U agresivních dětí existuje vyšší pravděpodobnost, že v dospělosti se u nich projeví fyzické a psychické onemocnění, nezaměstnanost, chudoba a další problémy (Scott et al., 2018). Agresivita v dětství je tedy jedním z rizikových faktorů pozdější nezaměstnanosti, proto je důležité věnovat pozornost prevenci u dětí se zvýšenou agresivitou (Boleloucký, 2013).

Mezi **sociální důsledky nezaměstnanosti** se řadí pokles finančních zdrojů, odcizení, kriminalita a budoucí vyloučení z trhu práce (Buchtová et al., 2013).

Velmi často se stává, že někteří nezaměstnaní jedinci namísto účelného využívání volného času (např. rekvalifikační, motivačními programy apod.), se uchylují k nelegálním prostředkům pro dosažení svých cílů (Fischer, Škoda, 2014). Navíc juvenilní věk je považován za kritický věk pro vznik kriminálního chování (Fischer, Škoda, 2014). Mladiství pachatelé se ve skupinách nejčastěji dopouští méně a středně závažné majetkové trestné činnosti (Matoušek, Matoušková, 2011). Podíl dívek na trestné činnosti mládeže se stále zvyšuje, i přesto, že delikventní chování se výrazně častěji objevuje

u mladistvých chlapců než u mladistvých dívek (Matoušek, Matoušková, 2011). K 31.12.2018 bylo ve věznicích v ČR odsouzeno 52 mladistvých osob, z toho bylo 46 mužů a 6 žen (Vězeňská služba ČR, © 2019). V prosinci roku 2018 bylo v ČR objasněno celkem 2 656 kriminálních činů spáchaných mladistvými osobami, z toho 154 činů bylo v Jihočeském kraji (Policie ČR, © 2019). K 28.1.2019 bylo ve věznicích v ČR 75 vězněných mladistvých osob, z toho 18 osob bylo obviněno a 57 odsouzeno (Vězeňská služba ČR, © 2019). Dosažená úroveň vzdělání a s ní související postavení ve společnosti je také významným sociálním faktorem, který ovlivňuje kriminalitu, neboť pachatelé kriminálního chování obecně dosahují nižší úrovně vzdělání a z hlediska společenského postavení se často seberealizují v nižších sociálních vrstvách (Fischer, Škoda, 2014). Jedinci s nízkou úrovní kvalifikace bývají častěji, opakovaně a dlouhodobě nezaměstnaní, chybí jim pracovní dovednosti, zkušenosti a návyky a následně u nich vznikají sociálně patologické jevy, včetně delikvence a kriminality (Fischer, Škoda, 2014). K 31.12.2017 bylo ve věznicích v České republice odsouzeno 33 mužů a 8 žen bez základního vzdělání, 348 mužů a 33 žen s nedokončeným vzděláním a 8 012 mužů a 787 žen se základním vzděláním (Vězeňská služba ČR, © 2018).

V ekonomicky rozvinutých zemích včetně ČR se vyskytují různé projevy asociálního chování mládeže, které jsou neslučitelné se společenskými standardy a mravními normami. Je-li toto chování navíc v rozporu s právními předpisy a zákony, jedná se o delikventní chování, lépe řečeno o kriminální činnost. Příčinami delikvence mládeže jsou nepříznivé rodinné prostředí a sociálněpatologické jevy soudobé společnosti, jako je gamblerství, dostupnost drog, násilí prezentované v médiích, vandalismus, extremistická hnutí, vysoká nezaměstnanost a jiné. Dle statistických dat je zřejmé, že v ČR delikvence mládeže neklesá, proto je velmi důležitá prevence delikvence jak v rodinné výchově, tak ve školách hned od začátku školního vzdělávání (Průcha, Veteška, 2014). Zvyšování hodnoty práce, respektive omezování nezaměstnanosti by mohlo zvýšit naději na ovlivňování kriminality, a zvláště na snížení úrovně kriminality mládeže (Matoušek, Matoušková, 2011).

Ekonomické následky

Duková et al. (2013) uvádí, že ekonomické následky souvisejí s tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna. Dále uvádí, že nezaměstnanost má negativní

vliv v úbytku hrubého domácího produktu, jehož důsledkem je pokles možnosti poskytování sociálních transferů směrem k cílovým skupinám obyvatel.

Z ekonomického hlediska se dlouhodobá nezaměstnanost nepříznivě projevuje zvýšením nároků na státní rozpočet (na dávky v nezaměstnanosti a další podpory) a také na zdravotní a sociální služby. **Společenský dopad nezaměstnanosti** je však komplexnější – oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, ale i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku (Buchtová et al., 2013).

Mezi pozitivní ekonomické důsledky nezaměstnanosti můžeme zahrnout možnou flexibilitu a motivaci pracovní síly. Nejzávažnějším dopadem nezaměstnanosti je propad do „sociální pasti“, kdy se nezaměstnaný adaptuje na nízké příjmy poskytované z finančních prostředků státu (Duková et al., 2013).

1.3.5 Význam sociální práce při zmírňování důsledků nezaměstnanosti

Sociální práce má nezastupitelnou roli v oblasti nezaměstnanosti, jelikož pomáhá lidem, kteří si s důsledky nezaměstnanosti nedokáží sami poradit (Plesník, 2014).

Sociální pracovníci by měli svojí prací snižovat následky nezaměstnanosti především individuálním přístupem a vysokou dávkou empatie. Také by se měli snažit o znovunalezení sebeúcty u nezaměstnaného klienta, neboť zdravá sebeúcta může zvýšit šanci na úspěch při pracovním pohovoru. Sociální pracovník by měl pracovat nejen s nezaměstnaným člověkem, ale i s celou jeho rodinou, protože je důležité, aby členové rodiny dokázali svého nezaměstnaného člena pochopit a podpořit (Pavlíková, 2014).

1.3.6 Pomoc při ztrátě zaměstnání

Zpravidla se lidé nejprve snaží zvládnout ztrátu zaměstnání svými vlastními silami, ale pomoc od příbuzných, přátel, kamarádů, případně i bývalých spolupracovníků je nezanedbatelná. Určité informace mohou nezaměstnaní nalézt v médiích, na internetu či v tisku a rozhodně by neměli mít strach vyhledat pomoc specializovaných institucí, jako například úřadů práce, případně též nejrůznějších poradenských institucí, linek důvěry a podobně (Špatenková et al., 2017).

Jestliže člověk prožívá ztrátu práce jako krizi, mohou mu pomoci například: příbuzní a rodina, přátelé a kamarádi, spolupracovníci, poradenské instituce sociálních služeb, úřady práce, krizová centra, linky důvěry, praktický lékař, psychiatrické zařízení,

psychologické zařízení, psychoterapeut a nepřímo také média, díky nimž se nezaměstnaný člověk seznámí s nabídkou volných míst, umožní mu diagnostikovat svoji pracovní zaměřenost, seznámí ho s postupem při hledání a ucházení se o práci i s požadovanými dokumenty apod. (Schneiderová, 2011).

Odborníci z programů zaměřených na nezaměstnané osoby pomáhají jak jednotlivcům, tak i skupinám v objektivním posouzení jejich předpokladů, motivují je, podporují je v jejich vlastní aktivitě při hledání nového zaměstnání a usnadňují jim rozvoj jejich nových dovedností (Špatenková et al., 2017).

Nezaměstnanost se stává problémem zvláště pokud trvá dlouhou dobu (Schneiderová, 2011). Dlouhodobá nezaměstnanost může i u lidí s aktivním přístupem k životu postupně vést k pocitům nedůvěry a nemohoucnosti a dochází u nich ke změnám v postojích ke společnosti i jiným lidem (Schneiderová, 2011). Rodinné zázemí je pro většinu dlouhodobě nezaměstnaných lidí hlavní životní oporou, která jim značně pomáhá překonat jejich obtížnou životní situaci (Buchtová et al., 2013). U dlouhodobě nezaměstnaných lidí je nezbytné, aby si osvojili žádané vědomosti a dovednosti umožňující uspět na trhu práce, pohlíželi na sebe objektivně, zvýšili si sebepojetí a rozvíjeli svoji zaměstnatelnost, tj. schopnost být zaměstnán (Špatenková et al., 2017). Dlouhodobě nezaměstnaným a obtížně zaměstnatelným pomáhají odbory poradenství úřadů práce, které poskytují speciální poradenské služby, avšak služby pro nezaměstnané poskytují i jiné organizace sociálních služeb, jejichž cílem je zlepšit osobní a sociální situaci nezaměstnaných, prostřednictvím tréninků dovedností potřebných k uplatnění na trhu práce, dále prostřednictvím motivačních a rozvojově osobnostních tréninků, zprostředkováním kontaktu se společenským prostředím, vzděláváním, aktivizačními službami aj. (Schneiderová, 2011).

Rady pro nezaměstnané

Berte svoji nezaměstnanost jako šanci na nalezení lepšího pracovního uplatnění a tím i šanci na pozitivní změnu ve svém životě nikoliv jako definitivní porážku; snažte si zachovat přátele a navykly životní rytmus; upevněte své rodinné zázemí; udělejte něco pro zlepšení svého zdravotního stavu; buďte aktivní a pomáhejte lidem, kteří jsou v ještě těžší osobní situaci (Schneiderová, 2011).

Neztrácejte naději, nenechte se odradit případným neúspěchem při hledání práce a snažte si uchovat zdravou sebedůvěru a hrdost. Naplánujte si pravidelné denní aktivity zaměřené na péči o sebe sama, péči o vzdělání (např. rozšiřováním své kvalifikace a získáváním nových dovedností), péči o volnočasové aktivity a na péči o rodinu a své blízké. Neuzavírejte se do sebe – zapojte se do různých zájmových nebo společenských organizací, sledujte dění kolem sebe, udržujte neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím. Najděte si na přechodnou dobu i méně placenou práci, abyste nezůstali v nečinnosti a důsledně pečujte o své fyzické i psychické zdraví. Tato doporučení jsou velice důležitá hlavně pro mladé lidi (mladistvé, vyučené, absolventy středních a vysokých škol), kteří nenašli uplatnění na trhu práce a dosud si neosvojili pracovní návyky, neboť životní styl, který si v této době zvolí, často rozhoduje o jejich úspěšném či neúspěšném uplatnění nejen na trhu práce, ale i v celém jejich budoucím životě (Buchtová et al., 2002).

1.4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ VE VĚKU 15 – 17 LET

Dle § 350 odst. 2 zákoníku práce se mladistvým zaměstnancem rozumí zaměstnanec, který je mladší 18 let. Způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, nicméně nastoupit do zaměstnání může fyzická osoba nejdříve den po ukončení její povinné školní docházky, neboť dle zákoníku práce je zakázána práce dětí do 15 let věku nebo starších do ukončení povinné školní docházky. Na základě povolení od úřadu práce podle § 121 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mohou děti do 15 let věku vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let před skončením povinné školní docházky, může podle školského zákona vykonávat jediné přiměřené, společensky prospěšné práce nebo takové práce dle § 245 zákoníku práce, které svým rozsahem a charakterem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání, ale v žádném případě se nesmí jednat o práce, které jsou pro mladistvé zakázané (Leiblová, 2012).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 243 a následujících upravuje pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců (Leiblová, 2012).

Podle § 244 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.*“ Mladiství mohou

vykonávat činnosti na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, ale jen v případě, že tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo příprava k povolání, a zároveň jejich pracovní doba činí nejvýše 40 hodin týdně, přičemž v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin (Leiblová, 2012). S mladistvými lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou bez písemné žádosti a také lze s nimi sjednat i zkušební dobu (Leiblová, 2012). Mladiství, kteří jsou zařazeni do evidence ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání si již od 29. července 2017 dle novely zákona o zaměstnanosti nemohou přivydělávat výkonem činností na základě dohody o provedení práce (DPP), a to i bez ohledu na výši výdělku, tzn., že si mohou přivydělávat pouze výkonem činností na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo pracovního poměru (VZP ČR, © 2019). Mladistvý uchazeč o zaměstnání může požádat Úřad práce o zprostředkování zaměstnání a také o podporu v nezaměstnanosti (Leiblová, 2012). Mladistvým uchazečům o zaměstnání je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, z důvodu jejich nízkého věku (Leiblová, 2012). Nárok na podporu v nezaměstnanosti vznikne mladistvému uchazeči o zaměstnání, pokud předloží na ÚP doklad o odpracované době (12 měsíců v posledních 2 letech) a splní i další podmínky pro vznik nároku na podporu, avšak pro účely podpory nelze započítat dobu povinné školní docházky, a proto v praxi mladiství zpravidla nejsou schopni doložit potřebnou dobu pojištění pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti (Leiblová, 2012). Mladistvým po ukončení základní školy a mladým lidem, kteří začali, ale nedokončili střední školu, nevzniká nárok na hmotné zabezpečení a je u nich podstatně nižší šance na získání zaměstnání (Buchtová et al., 2002).

Zaměstnavatel může na základě dohody s Úřadem práce zřizovat nebo vyhrazovat společensky účelná pracovní místa s příspěvkem státu pro mladistvé uchazeče o zaměstnání. Úřady práce mohou mladistvým umožnit získání odborné praxe v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích prostřednictvím agentur práce, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání od generálního ředitelství ÚP. Krajská pobočka ÚP uzavře s agenturou jako zaměstnavatelem dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a na základě této dohody agentuře poskytuje příspěvek za účelem získání odborné praxe mladistvých uchazečů o zaměstnání (Leiblová, 2012).

Úřad práce může také mladistvému uchazeči i zájemci o zaměstnání evidovanému v evidenci ÚP zajistit rekvalifikaci, popřípadě si ji mladistvý může zvolit a zabezpečit sám, ale musí se jednat o rekvalifikaci z akreditovaného vzdělávacího programu

(Leiblová, 2012). Krajská pobočka ÚP může mladistvému na jím zvolenou rekvalifikaci přispět částkou až 50 000 Kč na zaplacení ceny rekvalifikace, ale tuto částku uhradí ÚP přímo rekvalifikačnímu zařízení až po úspěšném absolvování této rekvalifikace (Leiblová, 2012). Při účasti na zvolené rekvalifikaci však uchazeči o zaměstnání nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci od ÚP (Integrovaný portál MPSV - Úřad práce ČR, 2018).

1.4.1 Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců

Při zaměstnávání mladistvých musí zaměstnavatel respektovat celou řadu omezení a při řešení důležitých záležitostí týkajících se mladistvých zaměstnanců musí úzce spolupracovat s jejich rodiči, respektive zákonnými zástupci (Dvořáková, Sekanina, Veber, 2012).

Zaměstnavatelé jsou povinni: vytvářet příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj mladistvých zaměstnanců; vést seznam mladistvých zaměstnanců, které zaměstnávají – seznam musí obsahovat jména, příjmení, data narození a druh práce, kterou tito mladiství zaměstnanci vykonávají; dále jsou povinni zabezpečit lékařské vyšetření na vlastní náklady – před vstupem do pracovního poměru, před převedením na jinou práci a pravidelně nejméně jednou ročně; informovat mladistvé zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a upozornit je na možná rizika, která se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnavatel také zabezpečuje získání kvalifikace zaučením nebo zaškolením všem zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace (nemusí se jednat pouze o mladistvé zaměstnance), o čemž jim vydá osvědčení (Leiblová, 2012).

Dvořáková, Sekanina, Veber (2012) a Leiblová (2012) se shodují, že s mladistvým zaměstnancem nesmí být uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ani zákonní zástupci mladistvého zaměstnance nemohou za mladistvého tyto dohody uzavřít (Leiblová, 2012).

1.4.2 Zakázané práce pro mladistvé zaměstnance

Řada prací je pro mladistvé zakázána, ať z důvodu nedostačujícího věku či potenciálního ohrožení jejich zdraví nebo rozvoje, například práce ve výškách, v podzemí, práce konané v tzv. kontrolovaném pásmu (ionizující záření, jedy, chemické karcinogeny, alergenů, biologicky aktivní látky atd.), horké či naopak studené, fyziologicky namáhavé

práce, nepřetržité provozy atd. (Dvořáková, Sekanina, Veber, 2012). Je zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi, které jsou se zřetelem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem pro ně nepřiměřené či škodlivé jejich zdraví (Leiblová, 2012).

Mladiství zaměstnanci mají omezenou pracovní dobu (40 hodin týdně, maximálně 8 hodin denně) a nesmí pracovat v noci (mezi 22. a 6. hodinou) (Dvořáková, Sekanina, Veber, 2012). Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnat prací v noci, prací přesčas a prací v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (zákoník práce připouští výjimku jedině při přípravě na povolání) (Leiblová, 2012). Zákaz nočních prací se vztahuje i na krátkodobá zaměstnání včetně školních prázdnin (Leiblová, 2012). Mladistvým do 18 let věku je také zakázána práce v úkolu (Leiblová, 2012).

Práce, které jsou pro mladistvé zakázané, se řídí § 245 a § 246 zákoníku práce a vyhláškou č. 288/2003 Sb. (Leiblová, 2012). Vyhláška č. 288/2003 Sb. byla zrušena a nahrazena vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích (MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2019).

Dle Leiblové (2012) je třeba posuzovat přiměřenost prací mladistvých podle konkrétních podmínek a podle právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti, ale hlavně je nutné posoudit předpisy o ochraně a bezpečnosti zdraví při práci (předpisy hygienické, požární, dopravní a podobně) s ohledem na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance.

1.4.3 Daň z příjmů u mladistvých zaměstnanců

Příjmy ze zaměstnání neboli z výdělečné činnosti obvykle přicházejí až po skončení povinné školní docházky. V případě nezletilých zaměstnanců se dovoluje předložení a podpis Prohlášení u zaměstnavatele a žádost o roční zúčtování u zaměstnavatele, většinou na tiskopisu Prohlášení. Dle zákoníku práce může nezletilý nad 15 let věku při pracovněprávním poměru činit úkony zdanění příjmu sám bez zastoupení jeho zákonným zástupcem, ovšem v souvislosti se správou daně, kterou provádí finanční úřad, musí být nezletilý poplatník vždy zastoupen svým zákonným zástupcem. Nezletilí poplatníci si stejně jako ostatní poplatníci mohou dle zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.) přiznat při výpočtu daně celoroční slevu (slevu na poplatníka) z vypočtené daně ve výši 24 840 Kč (Pelech, 2012).

Zákonný zástupce si na nezletilé dítě (prakticky až do dovršení 18 let věku dítěte) může uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti a tím si snížit svoji vypočtenou daň z příjmu. Nezletilé dítě nabývá zletilosti dovršením osmnácti let věku nebo sňatkem před dovršením tohoto věku (Pelech, 2012).

1.5 NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH OSOB

Období adolescence obvykle začíná přibližně věkem 15 let a během tohoto mimořádně citlivého období životního cyklu dochází k vývoji optimálních vztahů ve 3 klíčových oblastech životní orientace, kterými jsou práce, společenství s životním partnerem a občanská kompetence (Švancara, 2002). Věk 15 – 25 let označuje etapu „získání profesní identity“, proto je pro tuto věkovou etapu charakteristický vývojový úkol „volba povolání a příprava na něj“ (Švancara, 2002). Velká část adolescentů po ukončení profesní přípravy nastupuje do zaměstnání, čímž dochází k výměně role studenta za profesní roli, která je spojena s určitou sociální pozicí (Vágnerová, 2012). Pracovní činnost má pro mladé lidi v jejich začátcích nezastupitelnou funkci, podílí se na upevňování mezilidských vztahů a vědomí odpovědnosti za odvedenou práci, a také spolupůsobí při utváření životního stylu a vytváření řádu života (Buchtová et al., 2013).

Nástup do zaměstnání prožívají adolescenti různě, velmi často ambivalentně. Pozitivní význam má pro ně nezávislost a ekonomická soběstačnost, i přesto, že peněz je málo a dospívající s nimi často neumějí hospodařit. Naopak negativní význam až zátěž pro ně může představovat nízký sociální status začátečníka, rozpor mezi skutečností a očekáváním adolescenta nebo stereotyp pracovních dní, které ponechávají málo volného času. Zaměstnání proto může být pro adolescenta zklamáním a zdrojem problémů. Adaptace na nové prostředí pracoviště i skupinu spolupracovníků bývá náročná, jelikož adolescent přichází do skupiny jako nový člen, který musí akceptovat její normy a podřídit se jim, i kdyby k nim měl nějaké výhrady. Adolescent brzy pozná, že na pracovišti platí jiná pravidla, jiné sociální normy a vzory, než které platily ve škole. V novém pracovním prostředí se ztrácí rozdíly mezi úspěšnými a neúspěšnými žáky – od všech absolventů bez rozdílu se očekává nezkušenost a omezené znalosti a dovednosti. Nový pracovník bývá hodnocen podle toho, jak zvládá současnou situaci a nikdy podle toho, jak se učil ve škole. Pokud adolescent subjektivně pozitivně neakceptuje svoji profesní roli, může být pro něj představa, že by takovým způsobem trávil celý svůj produktivní život, nepříjemná a pobízí ho k hledání lepšího řešení. Mezi možné varianty

patří zajímavější práce, návrat ke studiu anebo pouhé poflakování, které je leckdy spojeno s postupným sociálním propadem. V současnosti může být pro adolescenty zatěžující i vědomí, že je pro ně jiná, eventuálně jakákoli práce obtížně dostupná. Krajním řešením je odchod ze zaměstnání bez návaznosti na jiné, adolescent se poflakuje, nechá se živit svými rodiči a není schopen najít přijatelné východisko. Nezralý jedinec není schopen tento problém řešit a jen ho odkládá do budoucna, a proto zde vzniká určité riziko, že si takový postoj a životní styl zafixuje (Vágnerová, 2012).

Nezaměstnanost představuje ještě větší zátěž než jakýkoli postoj k profesní roli (Vágnerová, 2012). Mladí a nezkušení jedinci bez praxe jsou jednou z ohrožených skupin (Vágnerová, 2012). Riziko rozvoje nežádoucích návyků se zvyšuje, jestliže nemohou sehnat zaměstnání (Vágnerová, 2012). Pokud v tomto období adolescent ztratí zaměstnání, je zřejmé, že u něj dojde k velkému zásahu do jeho bytostně důležité životní orientace (Švancara, 2002). Práce je důležitou podmínkou postupné nezávislosti a osamostatnění se mladého muže a ženy, proto absence práce u člověka v adolescentním věku představuje nesouvislost vývoje osobnosti, která je tím vážnější, čím je jedinec mladší (Buchtová et al., 2013). Velmi mladé lidi může větší měrou ovlivnit postrádání jakékoli smysluplné aktivity a přijatelného sociálního začlenění (Vágnerová, 2012). Nečinnost brání rozvoji jejich dovedností a schopností, nevytvoří si tak potřebné pracovní návyky a nenaučí se zodpovědnosti a disciplíně (Vágnerová, 2012). Tím se zvyšuje riziko, že si zvyknou na život na podpoře, kterou dostávají bez nutnosti vynaložit sebemenší úsilí (Vágnerová, 2012). Vágnerová (2012) a Buchtová et al. (2013) se shodují, že vysoká podpora v nezaměstnanosti snižuje u mladých lidí jejich motivaci k hledání práce, jelikož jsou většinou svobodní a nemají velké finanční nároky, může jim podpora stačit. Návyk na poflakování poté bude překážkou účelnějšímu řešení (Vágnerová, 2012).

Dle Vágnerové (2012) jsou zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost pro dosažení dospělosti nepostradatelné. A dále uvádí, že status dospělého nemůže mladý člověk získat, pokud stále zůstává existenčně závislý na rodině nebo na podpoře. Pokud je adolescence prodlužována nezaměstnaností, má to negativní důsledky jak pro jedince, tak i pro celou společnost (Buchtová et al., 2013). Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity ženství a mužství, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti, dosažení nezávislosti na rodičích, rozvoj profesionální role i schopnost navazovat a udržovat přátelství (Buchtová et al., 2013).

Déle trvající nezaměstnanost poškozují časovou perspektivu, tzv. zónu budoucnosti, která má stěžejní význam v jednání a chování mladých lidí. Ztráta orientace na budoucnost může být příčinou celkové životní rezignace a nalézání nejistého východiska v pochybném životním stylu s rizikovými faktory (Buchtová et al., 2013).

Současný stav nezaměstnanosti mladistvých v ČR i ve světě

Nezaměstnanost mladých stále přetrvává a nesnižuje se, kromě toho v západních zemích narůstá počet přechodných prací u mladých osob a v rozvojových zemích přibývají podřadná pracovní místa (Fórum soc. politiky, 2013c). Vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí je velkým evropským problémem, který se týká i České republiky (Plesník, 2014).

Tabulka 2: Mladiství v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2018

	Písek		Jihočeský kraj		Česká republika	
	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání	8	6	55	25	1 030	517
z toho dosažitelní	8	6	53	23	1 008	507
z toho v evidenci déle než 5 měsíců	2	2	12	7	344	181
z toho dosud nepracovali	5	4	46	19	964	483
Základní vzdělání, praktická škola	4	2	79	44	1 854	989
z toho dosažitelní	4	2	79	44	1 812	962
z toho v evidenci déle než 5 měsíců	0	0	12	8	604	305
z toho dosud nepracovali	4	2	69	35	1 624	878
Mladiství celkem	12	8	134	69	2 884	1 506
z toho dosažitelní	12	8	132	67	2 820	1 469
z toho v evidenci déle než 5 měsíců	2	2	24	15	948	486
z toho dosud nepracovali	9	6	115	54	2 588	1 361

Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV - Úřad práce ČR, 2019a; vlastní zpracování

Tabulka 3: Počty uchazečů o zaměstnání – do 18 let evidované na ÚP ČR k 31.12.2018

	Písek	Jihočeský kraj	Česká republika
Počet UoZ - do 18 let	21	155	3 150
Počet UoZ - do 18 let s podporou v nezaměstnanosti	0	0	6

Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV – Zaměstnanost, 2019a; vlastní zpracování

Na podporu v nezaměstnanosti dosáhlo pouze 6 mladistvých uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR – v Kladně (Středočeský kraj), Mělníku (Středočeský kraj), Plzni – jih (Plzeňský kraj), Chomutově (Ústecký kraj), Rychnově nad Kněžnou (Královéhradecký kraj) a ve Frýdku–Místku (Moravskoslezský kraj) (tab. 3).

V roce 2013 byla situace na trhu práce zvláště špatná pro mladé lidi, téměř 74 milionů lidí ve věku 15 – 24 let bylo nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti této skupiny dosahovala 12,6 % (Fórum soc. politiky, 2013a). Dochází také ke zvyšování podílu mladých osob, které jsou bez práce déle než 6 měsíců, a tím ztrácejí pracovní zkušenosti, odborné znalosti a dovednosti (Fórum soc. politiky, 2013c).

Nezaměstnanost na počátku kariéry rovněž ovlivňuje výši mzdy a vyhlídku zaměstnanosti i po desetiletích (Fórum soc. politiky, 2013c). Zaměstnanci, kteří mají pouze základní vzdělání nebo nedokončené základní vzdělání, berou nižší plat než zaměstnanci s vyšším vzděláním (Vlček, 2016). Lidé s nižším dosaženým vzděláním mají také nižší šanci na uplatnění na trhu práce (Špatenková et al., 2017). Nekvalifikovaní lidé přijdou o práci snadněji než lidé s vyšší dosaženou kvalifikací, a rovněž poté obtížněji nacházejí novou práci (Buchtová et al., 2013). Minimální mzdu nejčastěji pobírají nekvalifikovaní pracovníci a mladí lidé, kteří poprvé nastupují do zaměstnání (Vlček, 2016). Negativní účinek má taktéž narůstající nerovnováha mezi poptávanými a nabízenými kvalifikacemi ze strany mladých jedinců, které je tudíž nezbytné včas rekvalifikovat (Fórum soc. politiky, 2013c).

V poslední době se v Evropě věnuje zvýšená pozornost **tzv. „NEET“** (tj. mladým lidem, kteří nestudují, nepracují ani se na zaměstnání nepřipravují a živí je především jejich rodiče), neboť se jedná o rozsáhlé a složité znevýhodnění mládeže v dnešních společnostech (Tosi, 2018). Itálie uvádí nejvyšší míru Neetu v EU – více než 3 miliony lidí (1 ze 4 mladých lidí ve věku 15 – 34 let), kteří se v současnosti nezúčastňují hospodářského života země (Tosi, 2018). Podíl tzv. NEET v posledních letech v Evropě výrazně narůstá, což představuje alarmující sociální problém, jelikož tito mladí lidé jsou předurčení k dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálnímu vyloučení, a jejich nárůst má také významný nepříznivý dopad na hospodářský růst a sociální rovnováhu zemí (Quintano et al., 2018). Obrovské rozdíly v míře nezaměstnanosti mládeže v jednotlivých evropských zemích jsou způsobeny nejen individuálními faktory, jako například nedostatečnou kvalifikací, ale také specifickými faktory jednotlivých zemí –

např. institucemi, tradicemi a charakteristickými strukturami (Dietrich, Möller, 2016). Aby se mládež nestávala NEET, je zapotřebí posílit opatření sociální ochrany, které by mělo pokrývat širokou škálu veřejných, hospodářských i sociálních politik, včetně zdravotnictví a vzdělávání, které jsou zásadní pro rozvoj mládeže (Ruesga-Benito et al., 2018). Některá opatření směřující k posílení sociální soudržnosti a udržitelnosti by mohla pomoci zabránit nárůstu počtu NEET, protože riziko vyloučení a chudoby zvyšuje počet NEET více než nepříznivé ekonomické prostředí (Ruesga-Benito et al., 2018).

Tabulka 4: Počty NEET (ve věku 15 – 24 let) v Evropské unii v roce 2017

STÁT EU	POČET NEET (v %)	STÁT EU	POČET NEET (v %)
Belgie	9,3	Maďarsko	11,0
Bulharsko	15,3	Malta	9,1
Česká republika	6,3	Německo	6,3
Dánsko	7,0	Nizozemsko	4,0
Estonsko	9,4	Polsko	9,5
Finsko	9,4	Portugalsko	9,3
Francie	11,5	Rakousko	6,5
Chorvatsko	15,4	Rumunsko	15,2
Irsko	10,9	Řecko	15,3
Itálie	20,0	Slovensko	12,1
Kypr	16,1	Slovinsko	6,5
Litva	9,2	Španělsko	13,3
Lotyšsko	10,3	Švédsko	6,2
Lucembursko	5,9	Velká Británie	10,3

Zdroj dat: International Labour Organization (ILO), ©1996-2019; vlastní zpracování

Čím déle bude nezaměstnanost mladých přetrvávat, tím se patrně prohloubí její důsledky, a dojde k ekonomickým a sociálním ztrátám, zvýšení chudoby a pomalému růstu (Fórum soc. politiky, 2013c).

1.6 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH OSOB

Děti ze zanedbaného prostředí obvykle nemají k hlubšímu studiu dostatečně vhodnou rodinnou podporu, proto nejvhodnějším nástrojem pro zvýšení jejich kvalifikace je odborná příprava na povolání, která potřebuje podporu rodin i dětí ze strany sociálních pracovníků (Tomeš, 2011). Bez individuální pomoci sociálních pracovníků by nezaměstnaná a nekvalifikovaná mládež neměla téměř šanci na získání a udržení si práce (Růžičková, 2014). Tato skupina osob má většinou nízké sebevědomí, nemusí překonávat žádné překážky, nemá zažitě pracovní návyky, mnohdy se neumí vyjadřovat a nemá zájem o to, co bude zítra (Růžičková, 2014). V případě, že by tyto osoby dostaly

příležitost pracovat, bez prvotní sociální pomoci by to většina z nich během krátké doby vzdala (Růžičková, 2014). Je tedy potřeba těmto lidem dodávat sebevědomí, naučit je správně vystupovat a komunikovat, poukázat na to, co umí a dovedou, naučit je pracovním návykům, pomoci jim s plánováním jejich budoucnosti a pomoci jim překonat překážky, které jim komplikují vstup na trh práce (Růžičková, 2014).

Odborníci z **Mezinárodní organizace práce (ILO)** mají za to, že je zapotřebí zaměřit politiku na růst, výrazné změny v systémech vzdělávání a výcviku a aktivity cílené na zaměstnanost mladých (Fórum soc. politiky, 2013c). Vzdělávací instituce, zaměstnavatelé a mladí lidé by měli úzce spolupracovat (Fórum soc. politiky, 2013c). Možným řešením je zkvalitnění praktické výuky ve školách, aby absolventi škol okamžitě po ukončení studia dovedli kvalitně vykonávat svoji profesi (Plesník, 2014). V současnosti musí zaměstnavatelé učit mladé lidi to, co se měli naučit již ve škole, a to zaměstnavatelé odmítají, a proto spíše upřednostňují lidi s praxí (Plesník, 2014). Dalším východiskem může být uplatnění promyšleného a funkčního programu na trhu práce zaměřeného na mladé lidi, jehož cílem by bylo poskytnutí prvního pracovního místa ihned po ukončení školy (Plesník, 2014). Při vytváření takového programu lze využít prvky, které se v minulosti již osvědčily, jedná se například o místa na zkoušku, mentoring, dotace či daňové úlevy pro zaměstnavatele nebo zapracování s asistentem (Plesník, 2014).

Ve světě existuje nerovnováha mezi poptávanými dovednostmi a kvalifikací osob hledajících práci, proto by vlády měly podporovat aktivity vedoucí k dosažení vyšší kvalifikace a odpovídajících dovedností, neboť tento nepoměr dopadá zejména na mladé lidi (Fórum soc. politiky, 2013a). Společnost by měla i opakovaně nabídnout různé rekvalifikace a jazykové kurzy mladým lidem, kteří vstupují na trh práce (Buchtová et al., 2013). Dle Pešoutové (2006) lze říci, že rekvalifikační kurzy jsou účinné pouze pro omezený počet mladistvých uchazečů o zaměstnání, neboť většina z nich má velice negativní zkušenosti se školským systémem, a proto má silný odpor k učení, nebo přizpůsobení se režimu. Z tohoto důvodu, také při neblíží příležitosti utíkají z pracně získaného pracovního místa a vrací se zpět do evidence ÚP (Pešoutová, 2006).

Dle prognózy vývoje na trhu práce a poptávky po kvalifikacích do roku 2025, kterou zpracovalo **Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop)** lze nedostatek odborné kvalifikace řešit kontinuálním vzděláváním a podporou mladých lidí, aby

na sekundární a terciární úrovni studovali ty předměty, v nichž se nedostatek kvalifikace projevuje. Především v některých evropských zemích budou mladí lidé těžko hledat zaměstnání, i přesto, že jich bude méně a budou kvalifikovanější. Bez ohledu na to, jak dobře se ekonomika vyvíjí, lidé potřebují „vhodnou“ kvalifikaci, díky níž by mohli vstoupit na trh práce a udržet se v něm (Fórum soc. politiky, 2013b).

Předpokládá se, že regionální rozdíly v nezaměstnanosti mladých budou patrně narůstat, z tohoto důvodu by se politici měli zaměřit na nezaměstnanost mladých (Fórum soc. politiky, 2013a). Dle Pešoutové (2006) nezáleží na tom, jak je tato skupina v daném regionu početná, problém spočívá v nebezpečí dopadu důsledků této situace na společnost, a především na životní osudy těchto mladých lidí, kteří se tak stávají doživotními klienty ÚP, proto je potřeba domluvit se i s ostatními sociálními partnery v daném okrese a vytvořit podmínky pro jejich remotivaci. Nezaměstnanost mládeže může svými důsledky ohrožovat nejen jednotlivce, ale může potenciálně ohrožovat i stabilitu demokratických společností, proto existují dobré důvody pro boj proti nezaměstnanosti mladých lidí za použití jakýchkoliv prostředků (Dietrich, Möller, 2016). Řešením mohou být schémata garantující mladým lidem zaměstnání nebo výcvik, která jsou finančně únosná a zároveň méně nákladově náročná, než by bylo hrazení nákladů na nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a jejich vyloučení ze společnosti (Fórum soc. politiky, 2013a).

Například ve Velké Británii vzniklo již několik programů zaměřených na mladistvé, z nichž lze zmínit třeba dvouletý program výcviku mladistvých (ve věku 16 – 18 let), který poskytuje kvalifikaci a první zkušenosti potřebné pro získání trvalého zaměstnání, dále program, který poskytuje mladistvým dočasné zaměstnání ve veřejně prospěšných pracích souběžně se studiem, nebo zavedení systému podpor pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají mladistvého zaměstnance. Cílem těchto programů je předcházení vzniku psychosociálních ztrát z nezaměstnanosti v adolescentním věku prostřednictvím řízeného osvojování pracovních návyků (Buchtová et al., 2013).

Diecézní charita Brno, Oblastní charita Jihlava je organizací, která se mimo jiné zabývá nezaměstnanou a nekvalifikovanou mládeží a snaží se o to, aby mládež získala pracovní uplatnění prostřednictvím zvýšení jejich kvalifikace. Dle dosavadní praxe této organizace je zřejmé, že řešení nezaměstnanosti určitě existují a mohou být i účinná, ale pouze v případě, že sociální systém nebude nadále tak štědrý a bude více motivovat

nekvalifikované lidi k práci. Je mnoho případů, kdy jsou tito lidé už od mládí vychovávaní v tom, že pracovat se nevyplatí (Růžičková, 2014).

Další organizací, která je zaměřena obzvlášť na oblast zaměstnanosti, je nestátní nezisková organizace **Azylový dům pro ženy a matky s dětmi, o.p.s., Vsetín**, která již od roku 2009 realizuje řadu projektů, ve kterých se soustředí na zvyšování kvalifikace a podporu pracovního uplatnění nejen pro uživatele svých služeb, ale i pro další cílové skupiny, mezi které patří například osoby do 25 let věku a mladiství s nízkou úrovní kvalifikace nebo bez vzdělání. Tyto znevýhodněné skupiny osob se mohou zapojit do projektů financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, v jejichž rámci jsou pro ně vytvořena pracovní místa, a které jsou zaměřené na posílení jejich pracovních, sociálních a osobnostních kompetencí (Barochová, 2014).

1.6.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v ...krajích

Lidé, kteří nemají předchozí praxi těžko hledají práci, protože pro zaměstnavatele je jejich zapracování ze začátku spíše finančně nákladné, a proto raději přijímají zkušené pracovníky. Z tohoto důvodu spustil Úřad práce ČR v roce 2013 celkem 14 regionálních projektů nazvaných „**Odborné praxe pro mladé do 30 let v ...krajích**“ (Bílková, 2014).

Realizace projektu „**Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji**“ probíhala od 1. července 2013 do 30. listopadu 2015. Projekt financoval Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a také státní rozpočet ČR. Cílovou skupinou byli uchazeči a uchazečky o zaměstnání do 30 let věku s pracovní zkušeností do 2 let od ukončení studia či přípravy na povolání. Cílem projektu byla realizace odborných praxí přibližně pro 230 osob a dále zlepšení postavení znevýhodněné cílové skupiny na trhu práce tím, že jim projekt umožní získat profesní praxi pro zvýšení jejich konkurenceschopnosti na pracovním trhu (Integrovaný portál MPSV - Úřad práce ČR, 2016).

1.6.2 Záruky pro mladé v Jihočeském kraji

Projekt „Záruky pro mladé v Jihočeském kraji“ probíhá od 1. ledna 2016 do 30. září 2020 a financuje ho Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a také státní rozpočet ČR. Tento projekt navazuje na předešlý úspěšně zrealizovaný projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji“ a jeho cílem je pomoci mladým lidem vstoupit na otevřený trh práce. Projekt je určen

pro uchazeče a uchazečky o zaměstnání do 30 let věku, kteří jsou evidováni na ÚP ČR v Jihočeském kraji déle než 3 měsíce a mají pracovní zkušenosti max. do 3 let od ukončení studia nebo přípravy na povolání. Hlavním cílem projektu je realizace odborných praxí na podpořených pracovních místech pro zhruba 155 účastníků, kterým by projekt měl pomoci zlepšit jejich postavení na pracovním trhu, tím, že jim umožní získat požadovanou odbornou praxi formou hlavního pracovního poměru a dále účastníkům umožní vyzkoušet si své schopnosti a dosažené znalosti při výkonu zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Dalším cílem je v rámci poradenských, motivačních a vzdělávacích aktivit účastníky naučit, jak mají pracovat na rozvoji jejich pracovního a osobnostního potenciálu nejen ve vztahu k profesnímu uplatnění, ale i pro využití v jejich osobním životě, a to i po ukončení jejich účasti v projektu. Zaměstnavatelé, kteří vyhradí pracovní místo pro výkon odborné praxe, mohou získat měsíční příspěvek na úhradu mzdových nákladů účastníka odborné praxe v rámci příspěvku na vyhrazená společensky účelná pracovní místa ve výši až 16 tis. Kč na 6 – 12 měsíců a ve vybraných případech lze také získat příspěvek na poměrnou část mzdy mentora (pověřeného zaměstnance), který bude dohlížet na odbornou část výkonu praxe (Integrovaný portál MPSV - Úřad práce ČR, 2019b).

1.6.3 Na závěr rada pro mladé lidi bez pracovních zkušeností

V dnešní době zaměstnavatelé nehledají pouze zkušenosti, ale mají zájem i o dovednosti, jako je řešení problémů a kreativita, které mohou být v rozvoji kariéry stejně podstatné jako vzdělání a odborný výcvik. Zaměstnavatelé vyžadují od svých zaměstnanců například flexibilitu a přizpůsobivost, efektivní komunikační dovednosti, schopnost řešit problémy, interpersonální dovednosti (např. spolehlivost a oddanost věci) a týmovou práci. Mladí lidé bez pracovních zkušeností by se proto při psaní svých životopisů a motivačních dopisů měli zaměřit zejména na své schopnosti a dovednosti, které mohou potenciálnímu zaměstnavateli nabídnout než na výčet prací, které kdy vykonávali (Fórum soc. politiky, 2014).

2 EMPIRICKÁ ČÁST

V přípravné fázi výzkumu jsem nejprve zkoumala teoretické poznatky týkající se problematiky nezaměstnanosti mladistvých osob, jejichž stručné shrnutí je uvedeno v teoretické části této bakalářské práce. Čerpala jsem při tom z odborné české i zahraniční literatury a platné právní legislativy ČR. Teoretická část tedy spočívala v analýze sekundárních dat, která se týkala dané problematiky. Po přípravné fázi následovalo stanovení cíle práce, stanovení hypotéz, sběr dat v rámci dotazníkového šetření a provedení analýz.

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem bakalářské práce je zjistit, z jakého důvodu zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance. Tohoto cíle bude dosaženo analýzou dat získaných na základě dotazníkového šetření.

2.2 HYPOTÉZY

Pro naplnění cíle práce byla stanovena následující hlavní hypotéza, která je dále rozpracována do 3 dílčích hypotéz.

Hlavní hypotéza: Zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance z důvodu pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce.

Dílčí hypotézy:

H1: Zaměstnavatelům v zaměstnávání mladistvých osob brání pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce, konkrétně zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

H2: Na Písecku převažují firmy, které nezaměstnávají mladistvé zaměstnance.

H3: Kdyby firmy měly možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnaly by ho raději na základě pracovní dohody (DPČ/DPP), než na hlavní pracovní poměr.

3 OPERACIONALIZACE POJMŮ

Mladistvým se rozumí osoba, která dovršila 15 let věku a nepřekročila 18 let věku (Nejvyšší státní zastupitelství ČR, © 2012).

Písecko je jedním z nejmalebnějších koutů Jihočeského kraje, který je jako stvořený k výletům neporušenou přírodou za poznáním a zábavou (Píseckem s.r.o., © 2019). Na Písecku je k vidění mnoho zajímavých mostů, muzeí a památníků, hradů i zámků, jedinečných industriálních staveb, zážitkových expozic, zajímavých a různorodých rozhleden a dalších poutavých míst (Oficiální turistický portál města Písek, 2019). Písecko leží v severní části Jihočeského kraje a žije zde přibližně 71 tisíc obyvatel (© Turistický Atlas, 2016). Na Písecku se nachází celkem 75 obcí, z toho 5 obcí se statutem města (© Turistický Atlas, 2016).

Střední firma je firma, která zaměstnává od 50 do 249 zaměstnanců (© Evropská unie, 2015).

Velká firma zaměstnává 250 a více zaměstnanců (Pecina, 2015).

4 METODIKA

4.1 METODA A TECHNIKA SBĚRU DAT

Pro účely praktické části bakalářské práce jsem zvolila strategii kvantitativního výzkumu, z důvodu využití velkého výzkumného souboru.

Kvantitativní výzkum se zabývá získáním měřitelných číselných dat o četnosti výskytu určitého jevu, který již proběhl nebo se děje právě nyní, jen výjimečně sleduje budoucnost. Součástí kvantitativního výzkumu nejsou pouze kvantitativní data, ale i data kvalitativní, která vyjadřují důvody, motivy, mínění či postoje vedoucí k určitému chování. Pro kvantitativní výzkum je typická otázka „Kolik?“, která se ptá na četnost či frekvenci. Výsledky kvantitativního měření se mnohdy zpracovávají a vykládají pomocí statistických postupů. Pro získání statisticky spolehlivých výsledků se zpravidla pracuje s velkým souborem respondentů v procesu formálního dotazování, popřípadě se údaje získávají pozorováním frekvence určitých jevů nebo analýzou sekundárních dat (Mynářová, 2011).

Na základě kvantitativního výzkumu byla provedena sekundární analýza dat ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí ČR o struktuře volných pracovních míst a struktuře nezaměstnaných mladistvých osob, která je uvedena v tabulkách v kapitole 1.3 (viz tab. 1) a v kapitole 1.5 této bakalářské práce (viz tab. 2, tab. 3).

Sběr dat byl proveden metodou dotazování za použití techniky vlastního dotazníku.

Dotazování patří mezi nejvíce využívané výzkumné techniky a představuje metodu sběru dat, při níž nezískáváme data přímo, ale zprostředkovaně. Pokud arch s otázkami vyplňuje respondent sám, jedná se o **dotazníkové šetření**, což je technika, která poskytuje vysoce standardizovaná data. V dotazníku jsou zjišťovány názory, postoje, pocity, domněnky, víry, znalosti, vzpomínky, popřípadě i projekce budoucího jednání, které nám vybraní respondenti vědomě poskytují. Jednou z výhod dotazníkového šetření je schopnost poskytování dat z velkých souborů, které mohou být i plošně velmi rozsáhlé, a proto lze sběr dat navíc realizovat např. pomocí elektronické pošty (Sedláková, 2014).

Dotazník byl zcela anonymní a obsahoval celkem 18 otázek, z toho bylo 13 otázek uzavřených, 2 otevřené otázky a 3 otázky polouzavřené (různé varianty odpovědi + „jiná odpověď“). Pomocí dotazníkového šetření se zaměstnavateli byla získána a analyzována

data týkající se důvodů neochoty zaměstnávat mladistvé osoby, která byla dále statisticky vyhodnocena ve výsledcích. Dotazník je uveden v příloze 2.

4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Nejprve jsem vyhledávala seznam středních a velkých firem nacházejících se na Písecku v Jihočeském kraji v ČR. Při hledání na internetu jsem narazila na webové stránky firmy Bisnode Česká republika, a.s., která je největším evropským poskytovatelem Smart dat a analýz. Na webových stránkách této firmy jsem zjistila kontakt na asistentku zákaznického servisu paní Karolínu Novotnou, kterou jsem prostřednictvím emailu kontaktovala s žádostí o poskytnutí seznamu firem. Paní Novotná mi napsala jména 3 pracovníků Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, kteří mají přístup do databáze firem a institucí Bisnode Albertina. Oslovila jsem tedy pomocí emailu všechny tyto zaměstnance s prosbou o poskytnutí seznamu firem nacházejících se na Písecku z již zmiňované databáze, a pan Ing. Tomáš Volek, Ph. D. z Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích byl tak ochotný a tento seznam mi zaslal. Z poskytnutého seznamu firem jsem vybrala pouze střední a velké firmy, které zaměstnávají více než 50 zaměstnanců. Následně jsem na webových stránkách těchto firem vyhledávala emailové adresy na personalisty, popřípadě i na pracovníky jiného než personálního oddělení, pokud tento kontakt nebyl na webových stránkách uveden.

Výzkumný soubor tvoří 76 oslovených respondentů, z nichž bylo 68 středních a 8 velkých firem či organizací, které se nacházejí na Písecku a zaměstnávají více než 50 zaměstnanců. Seznam firem je uveden v příloze 1. V rámci dotazníkového šetření byl proveden totální výběr, aby výzkumný vzorek byl reprezentativní. Prostřednictvím emailu jsem do těchto firem rozeslala dotazníky. Při prvním rozeslání mi dotazník vyplnilo pouze 14 respondentů, proto jsem rozeslání zopakovala. Nakonec mi dotazník vyplnilo celkem 40 respondentů ze 76, což vykazuje úspěšnost návratnosti 52,63 %. Výzkum probíhal od 26. 6. 2018 do 30. 9. 2018.

4.3 ANALÝZA DAT

Pro zpracování a vyhodnocení dat uzavřených i polouzavřených otázek vlastního dotazníku byly použity vlastní přehledné grafy vytvořené v tabulkovém kalkulátoru Microsoft Office Excel. Data získaná v rámci otevřených otázek z vlastního dotazníku byla zanalyzována a poté písemnou formou shrnuta do vět či odstavců u jednotlivých

otázek. Data otevřených, uzavřených i polouzavřených otázek jsou vyhodnocena ve výsledcích.

Zpracování dat pro statistické vyhodnocení hypotéz

Pro testování kategoriální proměnné bylo využito **tzv. chí-kvadrátu (testu dobré shody)** posuzujícího faktory pomocí kontingenčních tabulek, který je nejhojněji využívaným testem pro analýzu těchto dat.

Četnosti dle jednotlivých kategorií byly uspořádány do kontingenční tabulky a byla vypočítána charakteristika χ^2 podle vzorce:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^s \frac{(f_j - \hat{f}_j)^2}{\hat{f}_j}$$

kdy f_j jsou hodnoty skutečné četnosti a \hat{f}_j je očekávaná četnost při platnosti nulové hypotézy, χ^2 je testová statistika, která je porovnávána s kritickou hodnotou testu, je kvantil χ^2 rozdělení na zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Pokud tedy při testování vyjde **p-hodnota** menší než 0,05, hypotézu o nezávislosti dvou faktorů zamítáme a potvrzujeme statisticky významnou závislost.

Pro testování hypotéz byla zvolena 5% hladina významnosti (α), která byla porovnávána s p-hodnotou (dosažená hladina významnosti). V případě, že byla dosažená hodnota významnosti menší, než 0,05, test byl průkazný (alternativní hypotéza je průkazná).

Pro výpočet χ^2 testu dobré shody bylo využito funkce „**chitest**“ v tabulkovém kalkulátoru Microsoft Office Excel, jehož výsledkem je hodnota p-hodnota, která byla porovnána s hladinou významnosti 0,05. V případě, že byla p-hodnota $< 0,05$, bylo prokázáno, že jsou znaky vzájemně závislé a byla zamítnuta nulová hypotéza. V opačném případě, nešlo nulovou hypotézu zamítnout a na zvolené hladině významnosti nebyl pozorován vzájemný vliv obou znaků.

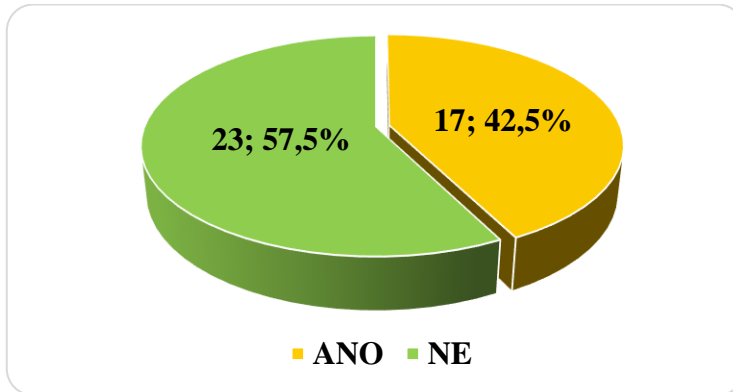
5 VÝSLEDKY

5.1 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V rámci dotazníkového šetření jsem od respondentů získala celkem 40 vyplněných dotazníků. Dotazník obsahoval celkem 18 otázek, které jsou zde statisticky vyhodnoceny. Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány pomocí absolutních a relativních četností, které jsou pro lepší názornost zobrazeny v následujících grafech. Absolutní četnosti jsou vyjádřeny číslem, které udává, kolik respondentů z výzkumného souboru (40 respondentů) takto odpovědělo, a relativní četnosti udávají kolik procent respondentů z celkového souboru (40 respondentů, tj. 100 %) odpovědělo stejně.

Otázky č. 1 – 4 se týkají zaměstnávání mladistvých osob v minulosti – někdy v průběhu trvání existence firmy (maximálně však do roku 2017). Otázky č. 5 – 9 se týkají současného zaměstnávání mladistvých zaměstnanců (rok 2017-2018). Otázka č. 10 zjišťuje, zda byl mladistvý uchazeč o zaměstnání veden na Úřadu práce ČR před nástupem do firmy. Otázka č. 11 se zabývá způsobem, jakým se mladiství uchazeči o zaměstnání ucházeli o pracovní místo ve firmě. Otázky č. 12 – 14 zjišťují důvody, proč zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance a jaké základy práce vyplývající ze zákoníku práce brání zaměstnavatelům v zaměstnávání mladistvých zaměstnanců. Otázky č. 15 – 16 jsou zaměřeny na pravděpodobnost přijetí mladistvého uchazeče do zaměstnání a na případný způsob zaměstnávání mladistvého (DPČ/DPP/HPP). Otázka č. 17 zjišťuje, jestli zaměstnavatelé při rozhodování, zda mladistvého uchazeče přijmout či nikoliv, berou v potaz věk mladistvého a otázka č. 18 vyžaduje zdůvodnění odpovědi na otázku č. 17. Pouze 4 otázky byly povinné pro všechny respondenty, a to sice otázky č. 1, č. 5, č. 15 a č. 17.

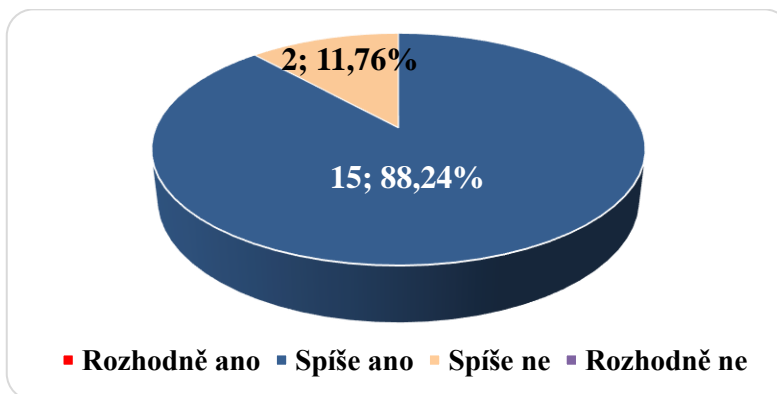
Obrázek 2: Otázka č. 1 – „Zaměstnávali jste někdy během trvání existence Vaší firmy mladistvé/ho zaměstnance (ve věku 15 – 17 let)?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 1 byla povinná pro všechny respondenty, proto odpovědělo všech 40 respondentů, tj. 100 %. Více než polovina dotázaných zaměstnavatelů (57,5 %) uvedla, že nikdy v průběhu trvání existence jejich firmy nezaměstnávali mladistvé/ho zaměstnance ve věku 15-17 let.

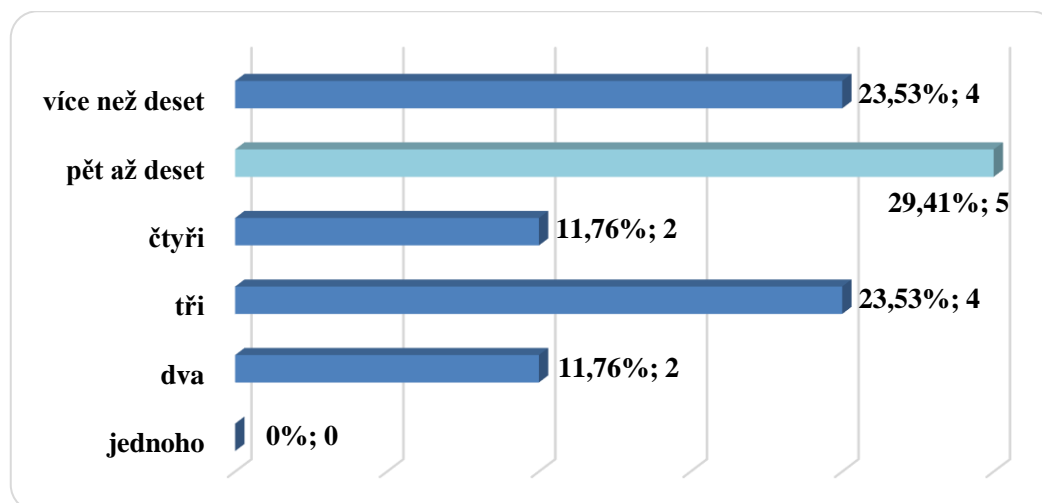
Obrázek 3: Otázka č. 2 – „Byli jste s jeho/jejich prací spokojeni?“



Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek 3 znázorňuje spokojenost zaměstnavatelů s prací mladistvých zaměstnanců, které zaměstnávali někdy během trvání existence jejich firmy. Na otázku č. 2 odpovědělo všech 17 respondentů (100 %), kteří v otázce č. 1 odpověděli, že mladistvé/ho zaměstnance zaměstnávali. Z obrázku je patrné, že 88,24 % zaměstnavatelů bylo s prací mladistvých spíše spokojeno. Žádný z respondentů nevyužil možnost odpovědi „rozhodně ano“, ani „rozhodně ne“.

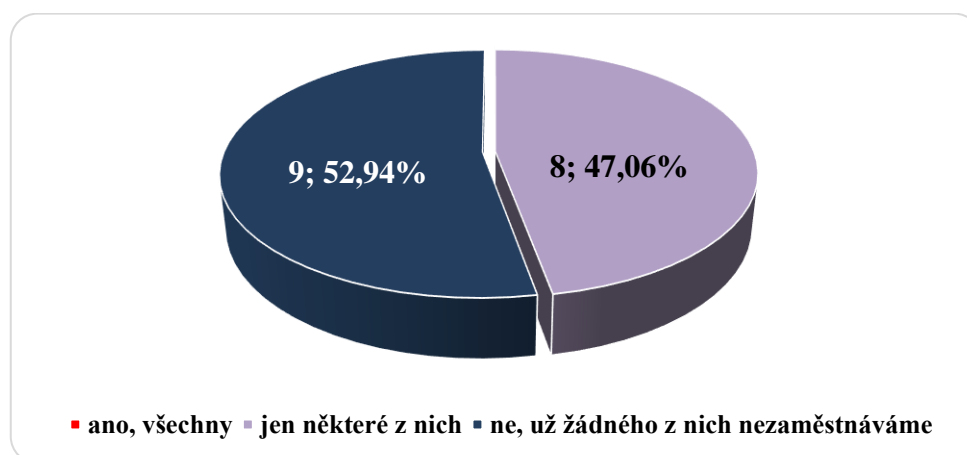
Obrázek 4: Otázka č. 3 - „Kolik mladistvých zaměstnanců jste v minulosti zaměstnávali?“



Zdroj: vlastní výzkum

Celkem 17 zaměstnavatelů (42,5 %) ze 40 odpovědělo na otázku, kolik mladistvých zaměstnanců v minulosti zaměstnávali. Nejčastější odpověď zaměstnavatelů byla, že v minulosti zaměstnávali pět až deset mladistvých zaměstnanců – takto odpovědělo celkem 5 zaměstnavatelů ze 17, tj. 29,41 %. Žádný ze zaměstnavatelů nezaměstnával jenom jednoho mladistvého.

Obrázek 5: Otázka č. 4 - „Zaměstnáváte tyto/tohoto mladistvé/ho zaměstnance i v současné době (rok 2017 - 2018)?“

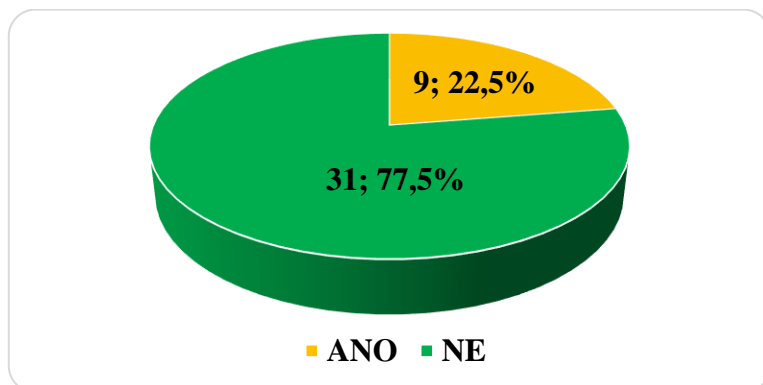


Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku „Zaměstnáváte tyto/tohoto mladistvé/ho zaměstnance i v současné době (rok 2017 – 2018)?“ odpovědělo celkem 17 respondentů (42,5 %) ze 40 oslovených

respondentů. 52,94 % zaměstnavatelů v současné době již nezaměstnává mladistvé/ho zaměstnance, které/ho zaměstnávali v minulosti a 47,06 % zaměstnavatelů zaměstnává jen některé z nich. Žádný z respondentů neodpověděl „ano, všechny“.

Obrázek 6: Otázka č. 5 – „Zaměstnáváte v současné době (rok 2017 - 2018) mladistvé/ho zaměstnance?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)

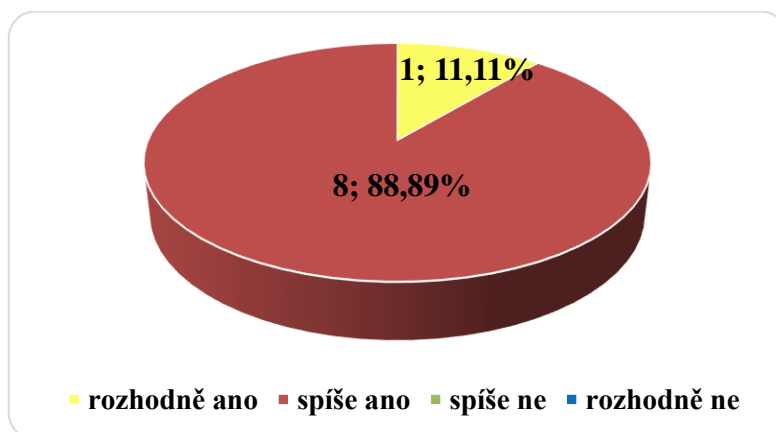


Zdroj: vlastní výzkum

Otázkou č. 5 jsem chtěla zjistit, kolik zaměstnavatelů z oslovených firem na Písecku v současné době (v období roku 2017 – 2018) zaměstnává mladistvé/ho zaměstnance. Na základě získaných odpovědí od respondentů se ukázalo, že mladistvé/ho zaměstnance v současné době zaměstnává pouze 22,5 % zaměstnavatelů, tj. 9 ze 40 dotázaných.

Data zjištěná touto otázkou jsou důležitá pro statistické vyhodnocení dílčí hypotézy „H2“.

Obrázek 7: Otázka č. 6 – „Jste s jeho/jejich prací spokojeni?“

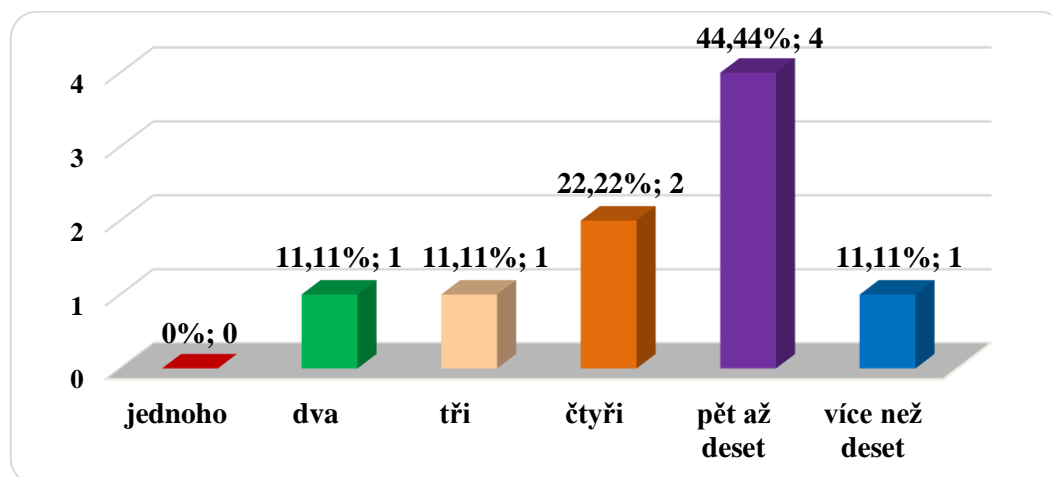


Zdroj: vlastní výzkum

Nikdo z respondentů nevyužil možnost odpovědi „spíše ne“ a „rozhodně ne“, z čehož vyplývá, že oslovení zaměstnavatelé na Písecku, kteří zaměstnávají mladistvé

zaměstnanci jsou s jejich prací spokojeni. Svoji spokojenost s prací mladistvých zaměstnanců vyjádřilo všech 9 respondentů (100 %), kteří v otázce č. 5 odpověděli, že v současné době zaměstnávají mladistvé/ho zaměstnance. Pouze jeden respondent odpověděl „rozhodně ano“.

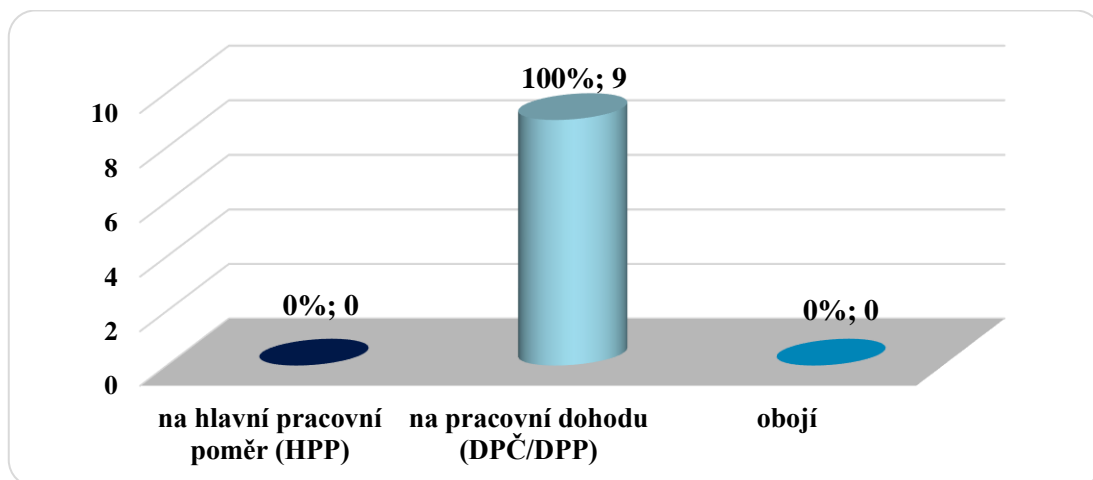
Obrázek 8: Otázka č. 7 – „Kolik mladistvých zaměstnanců zaměstnáváte?“



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku č. 7 odpovědělo všech 9 respondentů (100 %), kteří v současné době zaměstnávají mladistvé/ho zaměstnance. 8 z 9 (88,89 %) dotázaných zaměstnavatelů zaměstnává od 2 do 10 zaměstnanců ve věku 15-17 let a pouze 1 zaměstnavatel (11,11 %) zaměstnává více než 10 mladistvých zaměstnanců. Žádný z respondentů nezaměstnává pouze jednoho mladistvého zaměstnance.

Obrázek 9: Otázka č. 8 – „Zaměstnáváte mladistvé/ho zaměstnance na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)?“



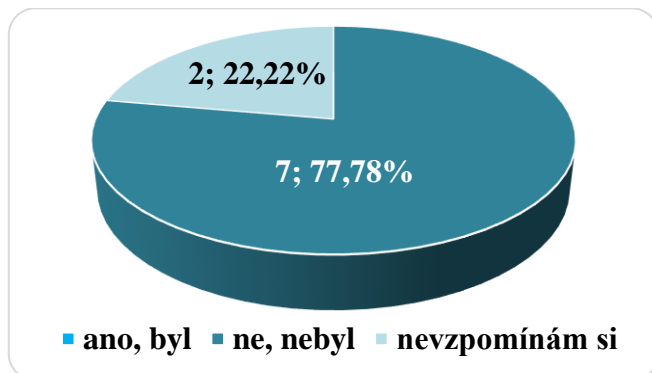
Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, zda firmy na Písecku zaměstnávají mladistvé zaměstnance na hlavní pracovní poměr nebo na základě pracovní dohody (DPČ / DPP), odpovědělo všech 9 zaměstnavatelů (100 %), kteří v současné době zaměstnávají mladistvé/ho, což ovšem činí jen 22,5 % z výzkumného souboru. Všichni respondenti se shodují, neboť všichni na tuto otázku odpověděli, že zaměstnávají mladistvé/ho zaměstnance na základě pracovní dohody.

Otevřená otázka č. 9 – „Uveďte, jaký druh práce u Vás mladistvý zaměstnanec/mladiství zaměstnanci vykonává/vykonávají.“

Na otevřenou otázku č. 9 se vyjádřilo pouze 9 respondentů (22,5 %) z výzkumného souboru. Touto otázkou jsem chtěla zjistit, jaké druhy práce jsou pro mladistvé vhodné a na trhu práce dostupné. Z odpovědí respondentů na tuto otázku vyplývá, že zaměstnavatelé zaměstnávají mladistvé zaměstnance převážně pomocnými pracemi, např. ve výrobě nebo na údržbě.

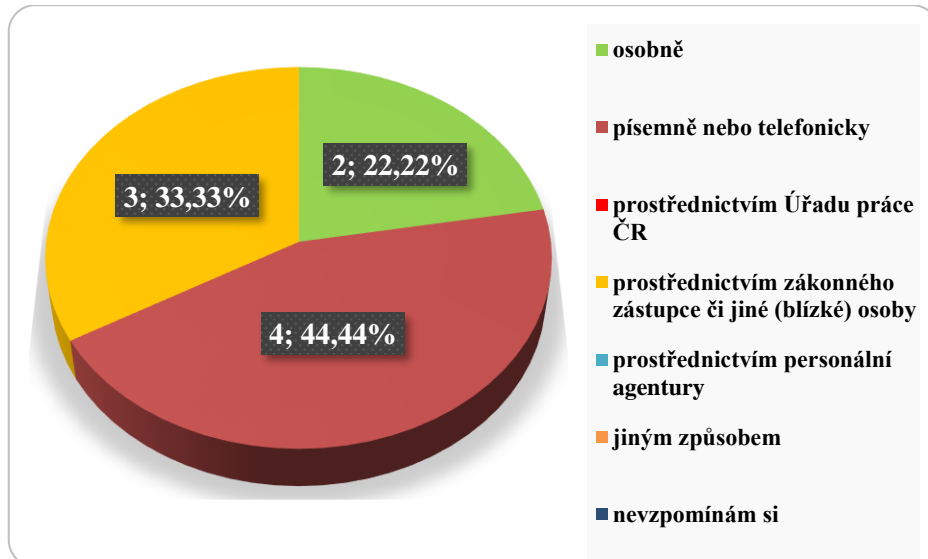
Obrázek 10: Otázka č. 10 – „Byl mladistvý před nástupem do Vaší firmy veden na Úřadu práce České republiky jako uchazeč o zaměstnání?“



Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek 10 znázorňuje, zda byl mladistvý před nástupem do firmy veden jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce ČR. 77,78 % respondentů odpovědělo „ne, nebyl“ a 22,22 % respondentů si nevzpomíná. Nikdo nevyužil možnosti odpovědi „ano, byl“.

Obrázek 11: Otázka č. 11 – „Jakým způsobem se mladistvý ucházel o pracovní místo ve Vaší firmě?“

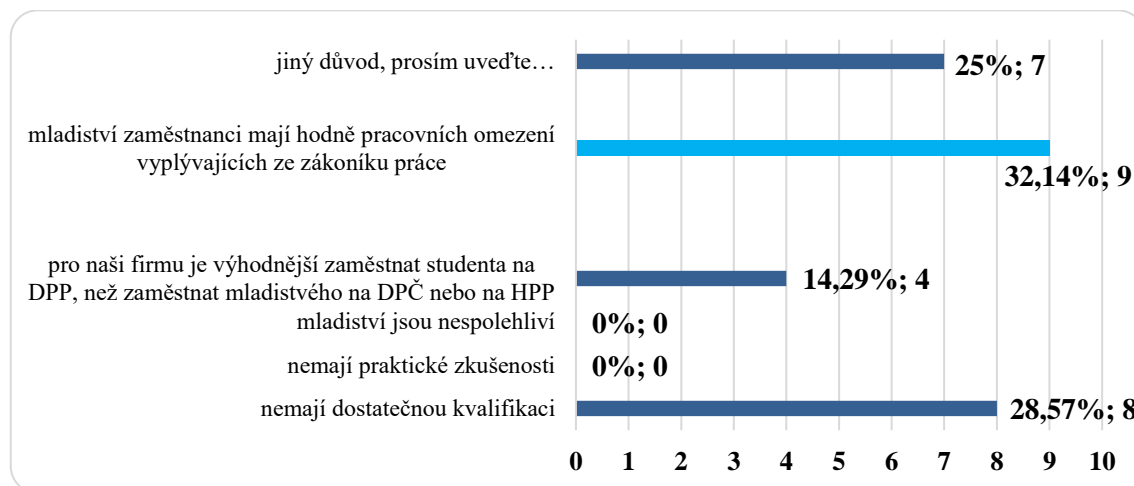


Zdroj: vlastní výzkum

4 zaměstnavatelé z 9 (44,44 %) uvedli, že mladistvý se v jejich firmě ucházel o pracovní místo písemně nebo telefonicky, 33,33 % zaměstnavatelů odpovědělo, že se u nich o zaměstnání mladistvý ucházel prostřednictvím svého zákonného zástupce či jiné (blízké) osoby a u 22,22 % zaměstnavatelů se mladistvý ucházel o pracovní místo osobně. Z odpovědí respondentů vyplývá, že žádný mladistvý se neucházel o pracovní místo

prostřednictvím Úřadu práce České republiky, ani prostřednictvím personální agentury. Nikdo z respondentů neoznačil odpověď „jiným způsobem“ a „nevzpomínám si“.

Obrázek 12: Otázka č. 12 – „Z jakého důvodu nepreferujete mladistvé zaměstnance? Protože...“

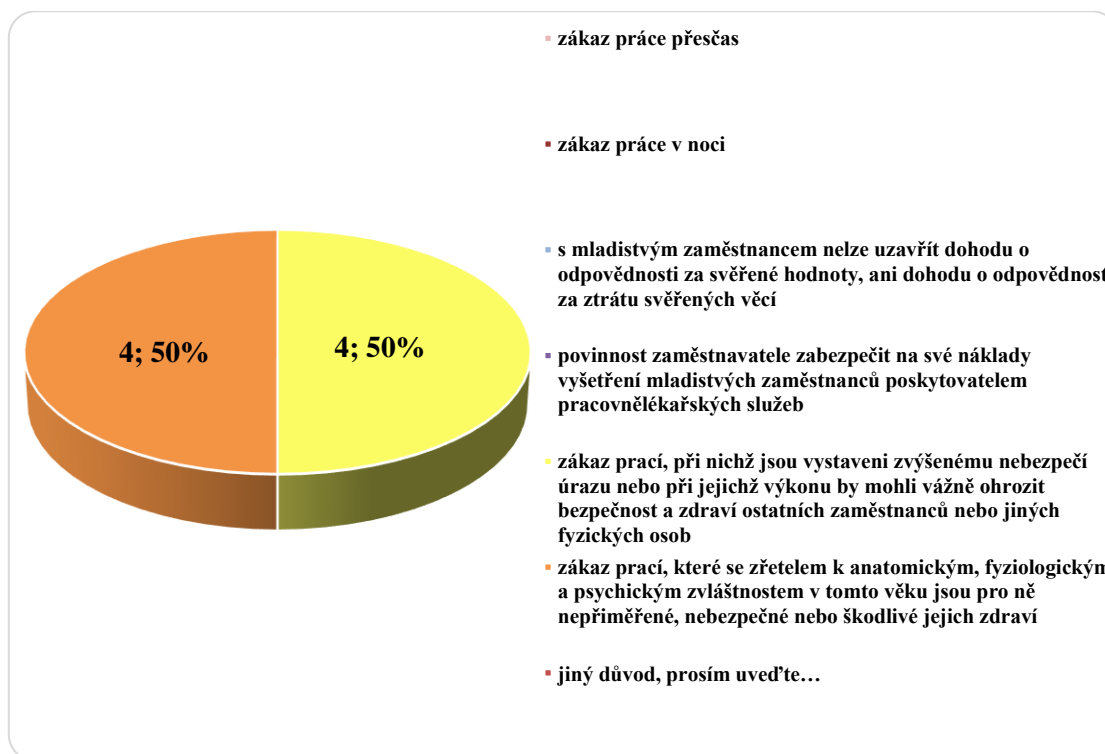


Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek 12 zobrazuje důvody zaměstnavatelů, proč nechtějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance. Téměř 3/4 ze všech dotázaných zaměstnavatelů (70 %) zodpovědělo otázku č. 12, přestože tato otázka nebyla povinná.

32,14 % zaměstnavatelů nepreferuje mladistvé zaměstnance, jelikož mladiství zaměstnanci mají hodně pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce. Druhým nejčastějším důvodem je, že mladiství nemají dostatečnou kvalifikaci – takto odpovědělo 28,57 % respondentů. 25 % zaměstnavatelů označilo odpověď „jiný důvod, prosím uveďte...“. Jako jiný důvod zaměstnavatelé uváděli např. že nemohou zaměstnat osoby mladší 18 let věku, dále že se mladiství nehlásí o pracovní místo v jejich firmě, nebo že nemají potřebu zaměstnávat mladistvé zaměstnance. Nikdo ze zaměstnavatelů neodpověděl „mladiství jsou nespolehliví“, ani „nemají praktické zkušenosti“.

Obrázek 13: Otázka č. 13 – „Vyberte, jaké pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce Vám nejvíce brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance.“

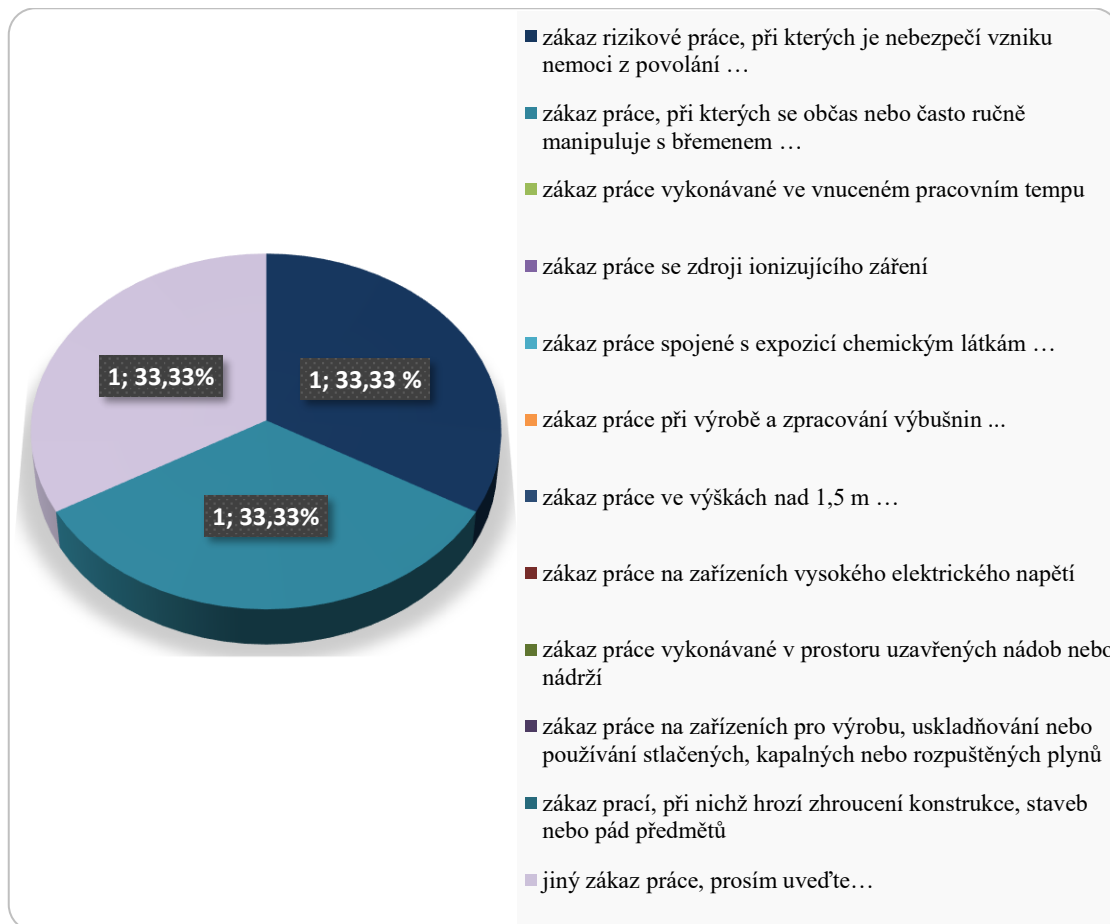


Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku č. 13 odpovědělo celkem 8 respondentů (20 %) ze 40. Respondenti vybírali ze 7 možností odpovědi.

Rozložení odpovědí na tuto otázku bylo rovnoměrné – 50 % respondentů uvedlo, že jim v zaměstnávání mladistvých zaměstnanců nejvíce brání pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce, a to konkrétně „zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví“ a 50 % respondentů odpovědělo „zákaz prací, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob“. Zbývající možnosti odpovědi nevyužil žádný z respondentů.

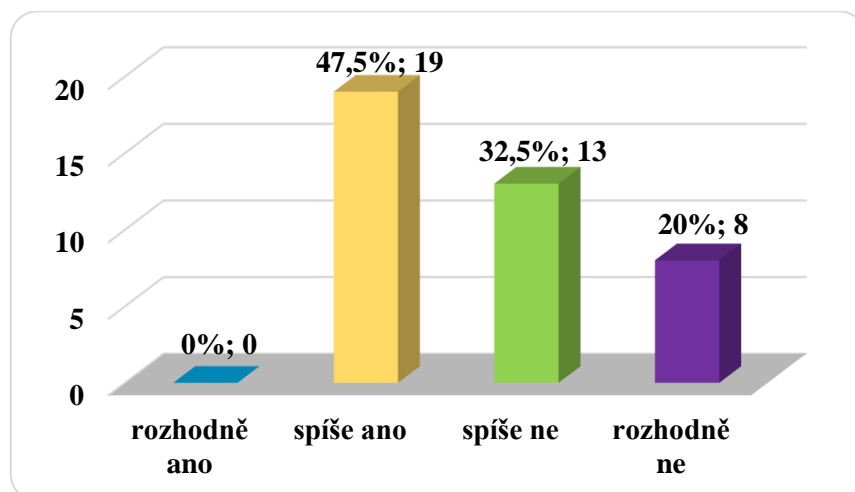
Obrázek 14: Otázka č. 14 – „Vyberte, jaký typ zákazu práce Vám brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance/mladistvých zaměstnanců.“



Zdroj: vlastní výzkum

Pouze 3 respondenti vyjádřili svůj názor na otázku, jaký typ zákazu práce jim brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance/mladistvých zaměstnanců. Respondenti si mohli vybrat z 12 možností odpovědi. První respondent zvolil možnost odpovědi „zákaz rizikové práce, při kterých je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací“. Druhý respondent na otázku odpověděl „zákaz práce, při kterých se občas nebo často ručně manipuluje s břemenem o hmotnosti vyšší než 20 kg u chlapců (15 kg u dívek) při občasné manipulaci a 15 kg při časté manipulaci (u dívek 10 kg); nebo práce v sedě spojené s častým zvedáním a přenášením břemene o hmotnosti vyšší než 4,5 kg u chlapců a 2,5 kg u dívek atd.“ a třetí respondent zvolil možnost odpovědi „jiný zákaz práce, prosím uveďte...“. Jako jiný zákaz práce respondent uvedl zákaz práce v nadměrném hluku.

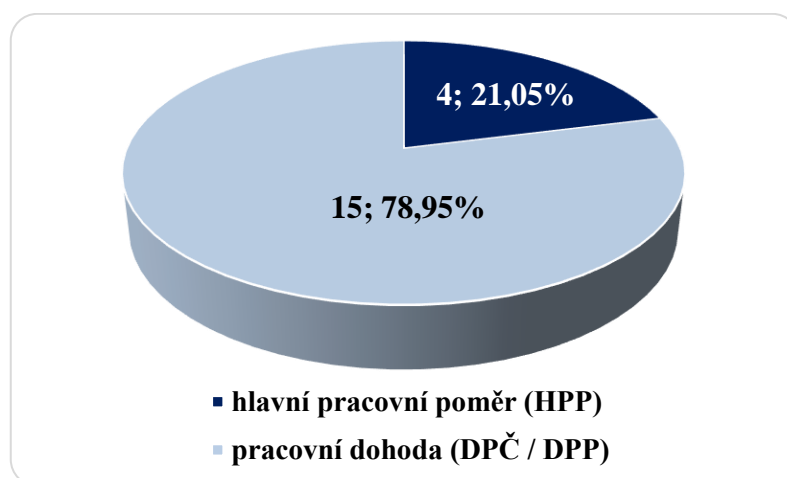
Obrázek 15: Otázka č. 15 – „Kdyby se u Vás ucházel o pracovní místo mladistvý uchazeč, přijali byste ho?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, zda by zaměstnavatelé přijali mladistvého uchazeče, kdyby se v jejich firmě ucházel o pracovní místo, 47,5 % respondentů odpovědělo „spíše ano“. Ale 52,5 % zaměstnavatelů (32,5 % „spíše ne“ + 20 % „rozhodně ne“) by mladistvého uchazeče nezaměstnala. Pokud by se tedy mladistvý uchazeč hlásil o pracovní místo u dotázaných firem na Písecku, s 20 - 52,5 % pravděpodobností by nebyl přijat.

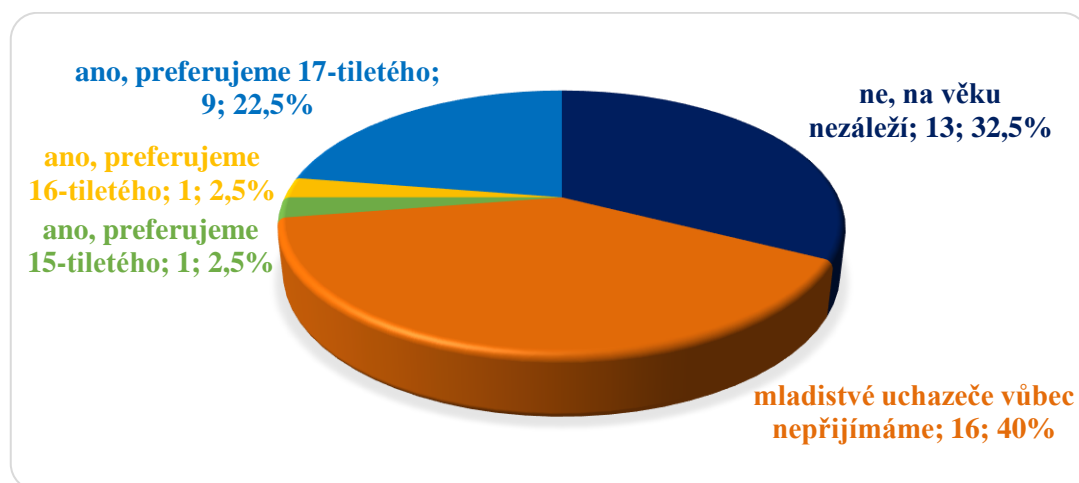
Obrázek 16: - Otázka č. 16 – „Kdybyste měli možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnali byste ho na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo spíše na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)?“



Zdroj: vlastní výzkum

Kdyby dotázaní zaměstnavatelé měli možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, 78,95 % z nich (15 zaměstnavatelů z 19) by mladistvého zaměstnalo na základě pracovní dohody (DPČ/DPP) a jen 4 zaměstnavatelé z 19 (21,05 %) by mladistvého přijali na hlavní pracovní poměr.

Obrázek 17: Otázka č. 17 – „Při rozhodování, zda mladistvého uchazeče zaměstnat či nikoliv, berete v potaz věk mladistvého?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)



Zdroj: vlastní výzkum

Ze 40 oslovených respondentů (100 %) - celkem 40 % respondentů mladistvé uchazeče vůbec nepřijímá, 32,5 % respondentů nebere v potaz věk mladistvého při rozhodování, zda mladistvého uchazeče zaměstnat či nikoliv, 22,5 % respondentů preferuje mladistvé ve věku 17 let, 2,5 % respondentů preferuje mladistvé ve věku 16 let a 2,5 % respondentů preferuje mladistvé uchazeče ve věku 15 let.

Otevřená otázka č. 18 – „Uved'te prosím, z jakého důvodu preferujete právě 15- tiletého/ 16-tiletého/ 17-tiletého mladistvého uchazeče o zaměstnání, popř. z jakého důvodu mladistvé uchazeče vůbec nepřijímáte.“ (tato otázka navazuje na předešlou otázku – otázku č. 17)

Ze 40 respondentů uvedlo svůj názor na tuto otázku pouze 17 respondentů (42,5 %), z nichž 8 (47 %) preferuje zaměstnávání mladistvých uchazečů o zaměstnání ve věku 17 let, 4 respondentům (23,53 %) na věku mladistvého nezáleží, 3 respondenti (17,65 %) mladistvé uchazeče vůbec nepřijímají, 1 respondent (5,88 %) preferuje zaměstnávání mladistvých ve věku 15 let a 1 (5,88 %) preferuje mladistvé ve věku 16 let.

47 % respondentů odpovědělo, že preferují zaměstnávání mladistvých uchazečů o zaměstnání ve věku 17 let. Jako důvod své odpovědi nejčastěji uváděli, že 17-tiletý mladistvý je skoro dospělý a za krátkou dobu se stane plnoletým.

Jako důvod nepřijímání mladistvých uchazečů první ze tří respondentů uvedl, že mladiství nesplňují kvalifikační požadavky, druhý respondent napsal, že nemají potřebu zaměstnávat mladistvé a třetí respondent odpověděl, že vůbec nepřijímají mladistvé zaměstnance především kvůli omezením vyplývajícím ze zákoníku práce, nedostatečné kvalifikaci a nulové praxi.

5.2 STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

5.2.1 Hlavní hypotéza

„Zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance z důvodu pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce.“

H₀: Zaměstnavatelé přikládají stejnou váhu uvedeným důvodům, proč nepreferují mladistvé zaměstnance.

H_A: Zaměstnavatelé nepřikládají stejnou váhu uvedeným důvodům.

Tabulka 5: Pozorované a očekávané četnosti u hlavní hypotézy

Důvody	Pozorované	Očekávané
jiný důvod	7	7
pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce	9	7
výhodnější je zaměstnat studenta na DPP, než mladistvého na DPČ / HPP	4	7
nedostatečná kvalifikace	8	7

Zdroj: vlastní výpočty

Tabulka 6: Vyhodnocení hlavní hypotézy

p-hodnota	0,572406704
χ^2	2
df (stupeň volnosti) – vždy je to počet proměnných - 1	3

Zdroj: vlastní výpočty

Výsledkem této analýzy je, že nelze zamítnout nulovou hypotézu, jelikož p-hodnota 0,572 (hodnota $\chi^2=2$, tři stupně volnosti) je větší, než mnou stanovená hladina významnosti α . Hlavní hypotéza nebyla potvrzena.

5.2.2 Dílčí hypotézy

Hypotéza č. 1

„Zaměstnavatelům v zaměstnávání mladistvých osob brání pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce, konkrétně zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.“

H₀: Zaměstnavatelé přikládají stejnou váhu pracovním omezením vyplývajícím ze zákoníku práce, které jim brání v zaměstnávání mladistvých osob.

H_A: Zaměstnavatelé nepřikládají stejnou váhu pracovním omezením vyplývajícím ze zákoníku práce.

Tabulka 7: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 1

Pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce	Pozorované	Očekávané
zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví	4	4
zákaz prací, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu	4	4

Zdroj: vlastní výpočty

Tabulka 8: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 1

p-hodnota	1
χ^2	0
df (stupeň volnosti) – vždy je to počet proměnných - 1	1

Zdroj: vlastní výpočty

Na základě p-hodnoty, která je (hodnota $\chi^2=0$, 1 stupeň volnosti) opět nelze zamítnout nulovou hypotézu, že nejsou rozdíly v pracovních omezeních stanovených zákoníkem práce. Hypotéza č. 1 se nepotvrdila.

Hypotéza č. 2

„Na Písecku převažují firmy, které nezaměstnávají mladistvé zaměstnance.“

H₀: Na Písecku není rozdíl mezi počtem firem, které zaměstnávají a které nezaměstnávají mladistvé zaměstnance.

H_A: Na Písecku je rozdíl mezi počtem firem, které zaměstnávají mladistvé zaměstnance a které ne.

Tabulka 9: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 2

	Pozorované	Očekávané
Firmy, které zaměstnávají mladistvé	9	20
Firmy, které nezaměstnávají mladistvé	31	20

Zdroj: vlastní výpočty

Tabulka 10: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 2

p-hodnota	0,000504
χ^2	12,1
df (stupeň volnosti) – vždy je to počet proměnných - 1	1

Zdroj: vlastní výpočty

Touto analýzou se prokázalo, že existuje významně méně firem, které zaměstnávají mladistvé zaměstnance. Tato významnost je potvrzena p-hodnotou 0,000504 (chi², df).

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza č. 3

„Kdyby firmy měly možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnaly by ho raději na základě pracovní dohody (DPČ/DPP), než na hlavní pracovní poměr.“

H₀: Firmy zaměstnávají mladistvé uchazeče jak na základě pracovní dohody (DPČ/DPP), tak na základě pracovní smlouvy (HPP).

H_A: Firmy preferují zaměstnávání mladistvých uchazečů na základě pracovní dohody (DPČ/DPP).

Tabulka 11: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 3

	Pozorované	Očekávané
pracovní dohoda (DPČ/DPP)	15	9,5
hlavní pracovní poměr	4	9,5

Zdroj: vlastní výpočty

Tabulka 12: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 3

p-hodnota	0,041410926
χ^2	4,159119503
df (stupeň volnosti) – vždy je to počet proměnných - 1	1

Zdroj: vlastní výpočty

Na základě výsledků analýzy je nutné zamítnout nulovou hypotézu ve prospěch alternativní. Podařilo se prokázat, že zaměstnavatelé při zaměstnávání mladistvých osob významně více preferují pracovní dohody oproti smlouvám.

Nulovou hypotézu se podařilo zamítnout na základě p-hodnoty 0,0414, která je menší než mnou stanovená hladina významnosti α (hodnota $\chi^2=4,159, 1$ stupeň volnosti). Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Příčinou tohoto výsledku může být výhodnost DPČ/DPP oproti HPP pro zaměstnavatele při zaměstnávání mladistvých i studentů. Mezi výhody pracovních dohod pro zaměstnavatele patří např.:

- možnost vypovědět pracovní dohodu kdykoliv, i bez udání důvodu;
- využití v případě krátkodobých prací;
- zaměstnavatel nemusí zaměstnanci dávat dovolenou, hradit mu cestovní náklady, platit příplatky nebo odstupné apod.;
- a v případě DPP nemusí zaměstnavatel za zaměstnance odvádět sociální a zdravotní pojištění, pokud si zaměstnanec na základě DPP vydělá méně než 10 000 Kč za měsíc.

6 DISKUSE

V bakalářské práci jsem si stanovila jeden cíl, a to sice, zjistit, z jakého důvodu zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance. Na základě stanoveného cíle jsem vytvořila hlavní hypotézu, kterou jsem poté rozpracovala do třech dílčích hypotéz. Mojí hlavní hypotézou bylo tvrzení, že zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance z důvodu pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce.

Ve výzkumné části bakalářské práce jsem vypracovala dotazník pro zaměstnavatele, který obsahoval 18 otázek týkajících se zaměstnávání mladistvých zaměstnanců. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 40 středních a velkých firem nacházejících se na Písecku. Zaměstnavatelé mi dotazník anonymně vyplnili elektronickou formou a jejich odpovědi jsem následně vyhodnotila a graficky znázornila ve výsledcích. Pomocí otázek z dotazníku jsem se snažila zjistit, zda firmy na Písecku zaměstnávají mladistvé zaměstnance (popř. v jakém počtu), a pokud ne, tak z jakého důvodu. Dále jsem chtěla zjistit spokojenost zaměstnavatelů s prací mladistvých zaměstnanců, jaké práce u nich mladiství vykonávají a zda jsou zaměstnávání na základě pracovní dohody nebo na hlavní pracovní poměr.

Předpokládala jsem, že se moje hlavní hypotéza potvrdí, ale nestalo se tak. Nejčtenější odpověď respondentů na otázku č. 12 „*Z jakého důvodu nepreferujete mladistvé zaměstnance?*“ byla, že mladiství mají hodně pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce. Takto odpovědělo 32,14 % zaměstnavatelů z 28. Přesto ale hlavní hypotéza nemohla být potvrzena, jelikož na otázku č. 12 odpovědělo málo respondentů a mezi první, druhou a třetí nejčastější odpovědi byl vždy rozdíl pouze jednoho respondenta. Názory zaměstnankyň Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově dle výzkumu Jaroslava Příhody (2017) a názory zaměstnavatelů z mého výzkumu se shodují v tom, že jednou z hlavních překážek při zaměstnávání mladistvých osob je stávající legislativa, která mladistvým zaměstnancům přímo zakazuje výkon některých prací, čímž dochází ke snížení šance mladistvých osob na získání zaměstnání. Podle § 244 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Zaměstnavatelé smíjí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.*“ Při zaměstnávání mladistvých musí zaměstnavatel respektovat celou řadu omezení a při řešení důležitých záležitostí týkajících se mladistvých zaměstnanců musí úzce spolupracovat s jejich rodiči,

respektive zákonnými zástupci (Dvořáková, Sekanina, Veber, 2012). Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnat prací v noci, prací přesčas a prací v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (zákoník práce připouští výjimku jedině při přípravě na povolání) (Leiblová, 2012). Řada prací je pro mladistvé zakázána, ať z důvodu nedostačujícího věku či potenciálního ohrožení jejich zdraví nebo rozvoje, například práce ve výškách, v podzemí, práce konané v tzv. kontrolovaném pásmu (ionizující záření, jedy, chemické karcinogeny, alergeny, biologicky aktivní látky atd.), horké či naopak studené, fyziologicky namáhavé práce, nepřetržité provozy atd. (Dvořáková, Sekanina, Veber, 2012). Je zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi, které jsou se zřetelem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem pro ně nepřiměřené či škodlivé jejich zdraví (Leiblová, 2012).

Druhým nejčastějším důvodem zaměstnavatelů bylo, že mladiství nemají dostatečnou kvalifikaci – takto odpovědělo 28,57 % zaměstnavatelů. Z výzkumu J. Příhody (2017) ale vyplývá, že 67 % z 30 dotázaných absolventů a mladistvých v okrese České Budějovice vnímá nedostatečnou kvalifikaci či chybějící praxi za hlavní příčinu jejich nezaměstnanosti. V tomto případě jsou tedy názory zaměstnavatelů, absolventů a mladistvých odlišné. Ve výzkumu Vladislavy Králíčkové (2006) uvedlo 43,57 % zaměstnavatelů (105 z 241 zaměstnavatelů), že nemají zájem o absolventy, z důvodu nedostatečné praktické zkušenosti v oboru. V dnešní době zaměstnavatelé nehledají pouze zkušenosti, ale mají zájem i o dovednosti, jako je řešení problémů a kreativita, které mohou být v rozvoji kariéry stejně podstatné jako vzdělání a odborný výcvik (Fórum soc. politiky, 2014). Zaměstnavatelé vyžadují od svých zaměstnanců například flexibilitu a přizpůsobivost, efektivní komunikační dovednosti, schopnost řešit problémy, interpersonální dovednosti (např. spolehlivost a oddanost věci) a týmovou práci (Fórum soc. politiky, 2014).

Příhoda (2017) ve svém výzkumu také uvádí, že zaměstnankyně ÚP ČR v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově doporučují lepší propojení školy s praxí pro lepší uplatnění absolventů a mladistvých osob na trhu práce. S tímto názorem naprosto souhlasím. V současnosti musí zaměstnavatelé učit mladé lidi to, co se měli naučit již ve škole, a to zaměstnavatelé odmítají, a proto spíše upřednostňují lidi s praxí (Plesník, 2014). Lidé, kteří nemají předchozí praxi těžko hledají práci, protože pro zaměstnavatele je jejich zapracování ze začátku spíše finančně nákladné, a proto raději přijímají zkušené pracovníky (Bílková, 2014). Vzdělávací instituce,

zaměstnavatelé a mladí lidé by měli úzce spolupracovat (Fórum soc. politiky, 2013c). Klíčovou roli ve snížení míry nezaměstnanosti mládeže může mít dobře fungující systém odborného vzdělávání (Dietrich, Möller, 2016). Je důležité bojovat proti příčinám nezaměstnanosti mládeže a přijmout na evropské úrovni celou řadu opatření, od systému odborné přípravy až po chování firem v souvislosti s propouštěním a přijímáním pracovníků a snižováním nerovností v ochraně práce a dalších předpisů v pracovním právu (Dietrich, Möller, 2016).

Na základě analýzy získaných dat od respondentů a pomocí statistických metod byly potvrzeny dvě dílčí hypotézy – dílčí hypotéza „H2“ a dílčí hypotéza „H3“. Hlavní hypotéza a dílčí hypotéza „H1“ se nepotvrdily. Cíl bakalářské práce, který jsem si stanovila, byl dle mého názoru dosažen. Zde uvádím důvody zaměstnavatelů, které jsem získala v rámci výzkumu.

Důvody dotázaných zaměstnavatelů, proč nepreferují mladistvé zaměstnance:

- mladiství zaměstnanci mají hodně pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce;
- mladiství nemají dostatečnou kvalifikaci;
- nemožnost zaměstnat osoby mladší 18 let věku;
- mladiství mají nulovou praxi;
- mladiství se o pracovní místo nehlásí;
- nepotřebují zaměstnávat mladistvé zaměstnance.

Během vyhodnocování dat z dotazníkového šetření jsem narazila na vlastní chyby v zadání otázek dotazníku, např. jsem měla dát více otázek povinně pro všechny respondenty, především otázky č. 12, č. 13 a č. 16, které se týkají stanovených hypotéz, což jsem si při vytváření dotazníku pro zaměstnavatele bohužel neuvědomila. Domnívám se, že právě tato moje chyba způsobila, že hlavní hypotéza a dílčí hypotéza „H1“ nebyly potvrzeny. Tato chyba byla rovněž jednou z příčin, proč získaná data nejsou moc statisticky významná a průkazná. Další příčinou bylo i velké množství redukcí získaných dat od respondentů, které jsem byla nucena provést z důvodu chybných odpovědí respondentů na některé otázky z dotazníku, což je také jedna z nevýhod dotazníkového šetření. Redukci jsem provedla u otázky č. 3, 4, 12, 13, 14 a 16, z toho nejvíce redukcí bylo provedeno u otázky č. 13 a 16. Celkem jsem od respondentů obdržela 379 odpovědí na dotazníkové otázky, z nichž 39 bylo nesprávně vyplněno.

7 ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce jsem vysvětlila základní pojmy, které se týkají fenoménu nezaměstnanosti. Poté jsem se zabývala následky nezaměstnanosti, zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců, současným stavem nezaměstnanosti mladistvých osob a možnostmi řešení jejich nezaměstnanosti.

V praktické části bakalářské práce jsem zpracovala a vyhodnotila výsledky získané v rámci dotazníkového šetření. Výzkumný soubor tvořilo 76 firem nacházejících se na Písecku, z nichž 68 firem bylo středních a 8 velkých. Dotazník mi elektronickou formou anonymně vyplnilo 40 zaměstnavatelů, kteří tudíž tvořili výzkumný vzorek. Dotazník obsahoval 18 otázek - 13 otázek uzavřených, 2 otevřené a 3 polouzavřené otázky.

Jediným cílem bakalářské práce bylo zjistit, z jakého důvodu zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance. Cíl práce byl dle mého názoru pomocí výsledků dotazníkového šetření naplněn, především díky odpovědím respondentů na otázky č. 12 a 18. Na základě stanoveného cíle byla vytvořena hlavní hypotéza, kterou bylo tvrzení, že *„Zaměstnavatelé nepreferují mladistvé zaměstnance z důvodu pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce“*. Hlavní hypotéza byla dále rozpracována do třech dílčích hypotéz.

Na základě statistického vyhodnocení byla dle mého očekávání potvrzena dílčí hypotéza č. 2 *„Na Písecku převažují firmy, které nezaměstnávají mladistvé zaměstnance.“* a dílčí hypotéza č. 3 *„Kdyby firmy měly možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnaly by ho raději na základě pracovní dohody (DPČ/DPP), než na hlavní pracovní poměr.“*. Hlavní hypotéza a dílčí hypotéza č. 1 *„Zaměstnavatelům v zaměstnávání mladistvých osob brání pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce, konkrétně zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.“* nemohly být na základě získaných dat od respondentů potvrzeny.

Při vypracovávání bakalářské práce jsem došla k názoru, že je zapotřebí zlepšit spolupráci mezi vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli i mladými osobami. Dále je zapotřebí motivovat mladistvé, aby se vzdělávali. S tím by mohli pomoci např. sociální pracovníci, kteří by měli pracovat nejen s mladistvými, ale i s jejich rodiči, kteří je často od studia

či od práce odrazují. Důležité je také pokračovat v činnostech, které se již osvědčily, například v projektech financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, jako byl projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v ... kraji“ nebo jako je probíhající projekt „Záruky pro mladé v ... kraji“. Pomoci by také mohla změna sociálního systému, který by měl nekvalifikované pracovníky více motivovat k práci, a dále reforma školství, která by umožnila více praktické výuky v rámci studia, aby žáci a studenti po absolvování školy byli skutečně připraveni vstoupit na trh práce. Na základě mého výzkumu by se mohlo zdát, že nezaměstnanost mladistvých by bylo možné snížit díky novelizaci zákoníku práce, kterou by se zmírnila pracovní omezení u mladistvých zaměstnanců, avšak toto řešení není vhodné. Mladiství by sice mohli být více zaměstnáváni, ale na úkor zvýšených rizik, která by mohla ohrozit jejich zdravý vývoj.

Bakalářská práce může být dle mého názoru pro praxi přínosná, tím, že poslouží jako informační podklad pro Úřad práce České republiky, konkrétně pro kontaktní pracoviště Písek a může napomoci při sociální práci s danou cílovou skupinou. Také může být užitečná jako podklad pro vypracování dalších výzkumů týkajících se nezaměstnanosti mladistvých osob i pro širokou veřejnost, zejména pro mladistvé osoby, které hledají práci nebo v budoucnu práci hledat budou.

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) BAROCHOVÁ, E., 2014. Inspirace pro praxi: Profil: Úspěchem je, když se podaří udržet pracovní místo i po skončení poskytnuté dotace. *Sociální práce/Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní*. Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 27-28. ISSN 1213-6204.
- 2) © BISNODE ČESKÁ REPUBLIKA, a. s., 2018. *Albertina CZ Platinum Edition: Databáze firem a institucí ALBERTINA CZ* [databáze]. © Josef Fric Software. [cit. 2018-04-10].
- 3) BÍLKOVÁ, M., 2014. O čem se mluví: Anketa. *Sociální práce / Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní*. Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 4-5. ISSN 1213-6204.
- 4) BOLELOUCKÝ, Z., 2013. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, s. 103-125. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 5) BUCHTOVÁ, B. et al., 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 6) BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., 2012. Předmluva. In: BUCHTOVÁ, B. et al., 2013. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, s. 9-10. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 7) BUCHTOVÁ, B. et al., 2013. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 8) DIETRICH, H., MÖLLER, J., 2016. Youth unemployment in Europe – business cycle and institutional effects. *International Economics and Economic Policy* [online]. 13(1), 5-25 [cit. 2019-01-30], doi:10.1007/s10368-015-0331-1. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s10368-015-0331-1>
- 9) DUKOVÁ, I. et al., 2013. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

- 10) DVOŘÁKOVÁ, Z., SEKANINA, J., VEBER, J., 2012. Zaměstnávání specifických skupin pracovníků: Zaměstnávání mladistvých. In: VEBER, J., SRPOVÁ, J. et al. *Podnikání malé a střední firmy: 3., aktualizované a doplněné vydání*. 3. vydání. Praha: Grada, s. 182. ISBN 978-80-247-4520-6.
- 11) © EVROPSKÁ UNIE, 2015. Krok 2: Která kritéria je třeba ověřit a jaké jsou prahové hodnoty? (článek 2). *Uživatelská příručka k definici malých a středních podniků* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015, s. 11, [cit. 2019-02-15], doi: 10.2873/244305. ISBN 978-92-79-45316-8. Dostupné z: www.uohs.cz/download/Sekce_VP/VP_update/user_guide_sme.pdf
- 12) FISCHER, S., ŠKODA, J., 2014. *Sociální patologie: Závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení: 2., rozšířené a aktualizované vydání*. Praha: Grada. Psyché (Grada). 232 s. ISBN 978-80-247-5046-0.
- 13) *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. 2013a. Zajímavosti ze zahraničního tisku: Trendy světové zaměstnanosti 2013. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013, 7(2), s. 28. ISSN 1802-5854.
- 14) *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. 2013b. Zajímavosti ze zahraničního tisku: Prognóza vývoje na trhu práce a poptávky po kvalifikacích do roku 2025 zpracovaná Cedefop. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: Praha, 2013, 7(4), s. 29-30. ISSN 1802-5854.
- 15) *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. 2013c. Zajímavosti ze zahraničního tisku: Nezaměstnanost mladých se nesnižuje. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: Praha, 2013, 7(4), s. 30. ISSN 1802-5854.
- 16) *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. 2014. Zajímavosti ze zahraničního tisku: Schopnosti a dovednosti vyžadované zaměstnavateli. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: Praha, 2014, 8(4), s. 30. ISSN 1802-5854.
- 17) FUCHS, K., 2002. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, s. 57-74. ISBN 80-247-9006-8.

- 18) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV - ÚŘAD PRÁCE ČR, 2016. *Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2019-02-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/ukoncene_projekty/op_lzz/regionalni_individualni_projekty__rip_/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_le_t_v_jihoceskem_kraji
- 19) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV - ÚŘAD PRÁCE ČR, 2018. *Zvolená rekvalifikace* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace
- 20) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ÚŘAD PRÁCE ČR, 2019a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP: Pololetní statistiky absolventů* [online]. [cit. 2019-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- 21) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV - ÚŘAD PRÁCE ČR, 2019b. *Záruky pro mladé v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty__rip/zaruky_pro_mlade_v_jihoceskem_kraji
- 22) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ZAMĚSTNANOST, 2019a. *Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- 23) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ZAMĚSTNANOST, 2019b. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska: Nezaměstnanost v krajích a okresech (od 1.3.2014): za leden 2019* [online]. [cit. 2019-02-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2018&uzemi=0&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2019&ok=Vybrat

- 24) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV – ZAMĚSTNANOST, 2019c. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání: Výše podpory v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- 25) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) – ILOSTAT, © 1996-2019. *Youth NEET rate* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx;ILOSTATCOOKIE=J3P3hHUi9eWG_nHuJwdUS4lujOQg2rq9F_fsmj6le0pY01yeVAI!526841564?MBI_ID=20&_adf.ctrl-state=17k4uwch54_91&_afLoop=2261096485474592&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D2261096485474592%26MBI_ID%3D20%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Doio51md89_4
- 26) KRÁLÍČKOVÁ, V., 2006. *Nezaměstnanost u absolventů škol* [online]. Brno, 2006. Bakalářská práce (Bc.). MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ. Pedagogická fakulta. [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/pmgytv?info=1;isshlret=nezam%C4%9Bstnanosti%3B;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3Dnezam%C4%9Bstnanost%20u%20absolvent%C5%AF%20%C5%A1kol%26start%3D1>
- 27) LEIBLOVÁ, Z., 2012. Zaměstnávání mladistvých a studentů: Zaměstnávání podle pracovněprávních předpisů. In: ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., MUŠKA, F., PELECH, P., PŘIB, J., TRYLČ, L., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií: 5. aktualizované a doplněné vydání*. Olomouc: ANAG, s. 138-146. ISBN 978-80-7263-751-5.
- 28) LOUKOTA, I., 2013. Sociální zabezpečení v nezaměstnanosti. In: KAHOUN, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. 2., aktualizované vydání. Praha: Triton, s. 424-447. ISBN 978-80-7387-733-0.
- 29) MATOUŠEK, O., MATOUŠKOVÁ, A., 2011. *Mládež a delikvence: [Možné příčiny, struktura, programy prevence kriminality mládeže]*. 3. aktualizované vydání. Praha: Portál. 344 s. ISBN 978-80-7367-825-8.

- 30) MOUSTERI, V., DALY, M., DELANEY, L., TYNELIUS, P., RASMUSSEN, F., 2019. Adolescent mental health and unemployment over the lifespan: Population evidence from Sweden. *Social Science & Medicine* [online]. 222, 305-314 [cit. 2019-01-30], doi:10.1016/j.socscimed.2018.12.030. Dostupné z: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0277953618307135>
- 31) MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2019. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích* [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/vyhlaska_180_2015
- 32) MYNÁŘOVÁ, L., 2011. Kvantitativní výzkum. In: KOZEL, R., MYNÁŘOVÁ, L., SVOBODOVÁ, H. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada, s. 156 – 165. ISBN 978-80-247-3527-6.
- 33) NEJVYŠŠÍ STÁTNÍ ZASTUPITELSTVÍ ČESKÁ REPUBLIKA, © 2012. *Práva a postavení mladistvého obviněného* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <http://www.nsz.cz/index.php/cs/obvinny/prava-a-postaveni-mladistveho-obvinneho>
- 34) NEUWIRTH, P., 2005. Úřady práce. In: ČERNÝ, J., KROČIL, M., MORAVEC, Š., PANAGOPULU NESÉTOVÁ, I., NEUWIRTH, P., PIŇOSOVÁ, L., SMÉKAL, L. *Studijní materiály dvoustupňového vzdělávacího programu pro terénní sociální pracovníky – stupeň I.: TSP 1. díl: Psychologie práce v pomáhající profesi, Úřady práce, Terénní sociální práce, Systém sociálního zabezpečení, Systém státní správy a samosprávy*. 3. vydání. Brno: Drom, s. 15 – 34. ISBN 80-903472-0-7.
- 35) OFICIÁLNÍ TURISTICKÝ PORTÁL MĚSTA PÍSEK, 2019. *Zajímavosti* [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.pisek.eu/zajimavosti/ds-1029/p1=53>
- 36) PAVLÍKOVÁ, D., 2014. O čem se mluví: Anketa. *Sociální práce/Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní*. Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 7-8. ISSN 1213-6204.
- 37) PECINA, O., 2015. *Definice velkého podniku* [online]. Syngenia s.r.o., © 2019: Systémy managementu hospodaření s energií: ČSN EN ISO 50001. [cit. 2019-02-27]. Dostupné z: <http://www.50001.cz/definice-velkeho-podniku/>

- 38) PELECH, P., 2012. Zaměstnávání mladistvých a studentů: Daně z příjmů a mladiství a studenti. In: ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., MUŠKA, F., PELECH, P., PŘIB, J., TRYLČ, L., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. aktualizované a doplněné vydání.* Olomouc: ANAG, s. 148-155. ISBN 978-80-7263-751-5.
- 39) PEŠOUTOVÁ, M., 2006. Zaměstnanostní projekty. In: PEŠOUTOVÁ, M., RAMAJZLOVÁ, Z., HIRT, T. *Studijní materiály dvouступňového vzdělávacího programu pro terénní sociální pracovníky – stupeň II: TSP: Zaměstnanostní projekty a fundraising.* 3. vydání. Brno: Drom, s. 5-45. ISBN 80-903472-6-6.
- 40) PÍSECKEM s.r.o., © 2019. *Písecko krajina jako cíl: inspirace pro vaše toulky Píseckem: Krajina jako cíl* [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://krajinajakocil.piseckem.cz/>
- 41) PLESNÍK, V., 2014. O čem se mluví: Anketa. *Sociální práce/Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní.* Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 6-7. ISSN 1213-6204.
- 42) POLICIE ČR, © 2019. *Kriminalita: Statistické přehledy kriminality za rok 2018* [online]. [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2018.aspx>
- 43) PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník: 2., aktualizované a rozšířené vydání.* Praha: Grada. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- 44) PŘÍHODA, J., 2017. *Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov* [online]. České Budějovice, 2017. Bakalářská práce (Bc.). JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Zdravotně sociální fakulta. [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/vtp2ti?info=1;isshlret=Nezam%C4%9Bstnanost%3B;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3Dnezam%C4%9Bstnanost%20mladistv%C3%BDch%26start%3D2>

- 45) QUINTANO, C., MAZZOCCHI, P., ROCCA, A., 2018. The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus* [online]. 74(1) [cit. 2019-01-30], doi:10.1186/s41118-018-0031-0. Dostupné z: <https://genus.springeropen.com/articles/10.1186/s41118-018-0031-0>
- 46) RAMAJZLOVÁ, Z., HIRT, T., 2006. Fundraising a NNO. In: PEŠOUTOVÁ, M., RAMAJZLOVÁ, Z., HIRT, T. *Studijní materiály dvoustupňového vzdělávacího programu pro terénní sociální pracovníky – stupeň II: TSP: Zaměstnanostní projekty a fundraising*. 3. vydání. Brno: Drom, s. 46-57. ISBN 80-903472-6-6.
- 47) RUESGA-BENITO, S. M., GONZÁLEZ-LAXE, F., PICATOSTE, X., 2018. Sustainable Development, Poverty, and Risk of Exclusion for Young People in the European Union: The Case of NEETs. *Sustainability* [online]. 10(12), 4708 [cit. 2019-01-30], doi:10.3390/su10124708. Dostupné z: <http://www.mdpi.com/2071-1050/10/12/4708>
- 48) RŮŽIČKOVÁ, V., 2014. O čem se mluví: Anketa. *Sociální práce/Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní*. Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 7. ISSN 1213-6204.
- 49) SCHNEIDEROVÁ, A., 2011. Rolová ztráta. In: ŠPATENKOVÁ, N. et al. *Krizová intervence pro praxi: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada, s. 86-100. ISBN 978-80-247-2624-3.
- 50) SCOTT, J. G., TUNBRIDGE, M., STATHIS, S., 2018. The aggressive child. *Journal of Paediatrics and Child Health: Special Issue: Developmental and Behavioural Paediatrics* [online]. 54(10), 1165-1169 [cit. 2019-01-30], doi:10.1111/jpc.14182. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/jpc.14182>
- 51) SEDLÁKOVÁ, R., 2014. *Výzkum médií: Nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada. 548 s. ISBN 978-80-247-3568-9.
- 52) SIROVÁTKA, T., 2014. O čem se mluví: Rozhovor o řešení nezaměstnanosti po česku: 16 až 20 miliard na dávky a necelé 3 miliardy na aktivní politiku zaměstnanosti. Roman Baláž. *Sociální práce/Sociálna práca: Sociální práce a nezaměstnaní*. Asociace vzdělavatelů v sociální práci: Brno, 2014, 14(1), s. 11-16. ISSN 1213-6204.

- 53) ŠPATENKOVÁ, N. et al., 2017. *Krize a krizová intervence: průběh krize, psychologická první pomoc, proces krizové intervence, krize jako šance a/nebo ztráta*. Praha: Grada. 288 s. ISBN 978-80-247-5327-0.
- 54) ŠVANCARA, J., 2002. Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, s. 161-174. ISBN 80-247-9006-8.
- 55) TOMEŠ, I., 2011. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál. 368 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- 56) TOSI, F., 2018. Caratteristiche e determinanti della condizione Neet in Italia. *Polis* [online]. 3, 387-400 [cit. 2019-01-30], doi:10.1424/91426. Dostupné z: <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1424/91426>
- 57) © TURISTICKÝ ATLAS, 2016. *Okres Písek – výlety: Informace o okrese* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <https://turistickyatlas.cz/vse/okres/pisek.html>
- 58) VÁGNEROVÁ, M., 2012. *Vývojová psychologie: Dětství a dospívání*. 2., dopl. a přeprac. vydání. Praha: Karolinum. 531 s. ISBN 978-80-246-2153-1.
- 59) VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2018. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2017* [online]. Lucie Mäsiarová. [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/10/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2017.pdf>
- 60) VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2019. *Informace o stavu a složení vězňených osob ve vazebních věznicích, věznicích a ústavech pro výkon zabezpečovací detence Vězeňské služby České republiky za měsíc prosinec 2018* [online]. [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/01/MSH12-2018.pdf>
- 61) VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2019. *Rychlá fakta* [online]. Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/rychla-fakta/>
- 62) VLČEK, J., 2016. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

- 63) VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2019.
Otázka týdne: Od října prý dochází k nějakým změnám ohledně práce na dohodu. Jaké to jsou a týkají se zdravotního pojištění? [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/dpp-a-urad-prace>
- 64) Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), 2015. [online]. [cit. 2018-06-20]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 74, s. 2208-2213. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>
- 65) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004. [online]. [cit. 2018-07-30]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 143, s. 8270-8316. ISSN 1211 - 1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>
- 66) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006. [online]. [cit. 2017-11-27]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 84, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>
- 67) ŽIŽKOVÁ, J., 2007. Politika zaměstnanosti. In: KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 4., přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, a. s., s. 287-310. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 68) ŽIŽKOVÁ, J., 2015. Politika zaměstnanosti. In: KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 323-341. ISBN 978-80-7478-921-2.

9 SEZNAM PŘÍLOH, OBRÁZKŮ A TABULEK

9.1 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Seznam středních a velkých firem nacházejících se na Písecku

Příloha 2: Dotazník k bakalářské práci „Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku“ (vlastní dotazník)

9.2 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti (v %) v EU – listopad 2018..... 18

Obrázek 2: Otázka č. 1 – „Zaměstnávali jste někdy během trvání existence Vaší firmy mladistvé/ho zaměstnance (ve věku 15 – 17 let)?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)..... 51

Obrázek 3: Otázka č. 2 – „Byli jste s jeho/jejich prací spokojeni?“ 51

Obrázek 4: Otázka č. 3 - „Kolik mladistvých zaměstnanců jste v minulosti zaměstnávali?“ 52

Obrázek 5: Otázka č. 4 - „Zaměstnáváte tyto/tohoto mladistvé/ho zaměstnance i v současné době (rok 2017 - 2018)?“ 52

Obrázek 6: Otázka č. 5 – „Zaměstnáváte v současné době (rok 2017 - 2018) mladistvé/ho zaměstnance?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)..... 53

Obrázek 7: Otázka č. 6 – „Jste s jeho/jejich prací spokojeni?“ 53

Obrázek 8: Otázka č. 7 – „Kolik mladistvých zaměstnanců zaměstnáváte?“ 54

Obrázek 9: Otázka č. 8 – „Zaměstnáváte mladistvé/ho zaměstnance na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)?“ 55

Obrázek 10: Otázka č. 10 – „Byl mladistvý před nástupem do Vaší firmy veden na Úřadu práce České republiky jako uchazeč o zaměstnání?“ 56

Obrázek 11: Otázka č. 11 – „Jakým způsobem se mladistvý ucházel o pracovní místo ve Vaší firmě?“ 56

Obrázek 12: Otázka č. 12 – „Z jakého důvodu nepreferujete mladistvé zaměstnance? Protože...“	57
Obrázek 13: Otázka č. 13 – „Vyberte, jaké pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce Vám nejvíce brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance.“	58
Obrázek 14: Otázka č. 14 – „Vyberte, jaký typ zákazu práce Vám brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance/mladistvých zaměstnanců.“	59
Obrázek 15: Otázka č. 15 – „Kdyby se u Vás ucházel o pracovní místo mladistvý uchazeč, přijali byste ho?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)	60
Obrázek 16: - Otázka č. 16 – „Kdybyste měli možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnali byste ho na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo spíše na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)?“	60
Obrázek 17: Otázka č. 17 – „Při rozhodování, zda mladistvého uchazeče zaměstnat či nikoliv, berete v potaz věk mladistvého?“ (povinná otázka pro všechny respondenty)	61

9.3 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Nezaměstnanost v okresech Jihočeského kraje – leden 2019	19
Tabulka 2: Mladiství v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2018	38
Tabulka 3: Počty uchazečů o zaměstnání – do 18 let evidované na ÚP ČR k 31.12.2018	38
Tabulka 4: Počty NEET (ve věku 15 – 24 let) v Evropské unii v roce 2017	40
Tabulka 5: Pozorované a očekávané četnosti u hlavní hypotézy	62
Tabulka 6: Vyhodnocení hlavní hypotézy	62
Tabulka 7: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 1	63
Tabulka 8: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 1	63

Tabulka 9: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 2	64
Tabulka 10: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 2.....	64
Tabulka 11: Pozorované a očekávané četnosti u dílčí hypotézy č. 3	65
Tabulka 12: Vyhodnocení dílčí hypotézy č. 3.....	65

Příloha 1: Seznam středních a velkých firem nacházejících se na Písecku

Střední firmy

- 1) 1. písecká lesní a dřevařská, a.s.
- 2) 1. základní škola T. G. Masaryka Milevsko, Jeřábkova 690, okres Písek
- 3) 2. základní škola J. A. Komenského Milevsko, J. A. Komenského 1023, okres Písek
- 4) ACE SPORT s.r.o.
- 5) ADVICS MANUFACTURING CZECH s.r.o.
- 6) AGPI, a.s.
- 7) AGRO, družstvo Záhoří
- 8) B a K production s.r.o.; B a K systémy s.r.o.
- 9) Casta a.s.
- 10) Dětský domov, Mateřská škola, Základní škola a Praktická škola, Šobrova 111, Písek
- 11) Diakonie ČCE – středisko Blanka
- 12) Domov pro osoby se zdravotním postižením Zběšičky
- 13) Domov pro seniory Světlo
- 14) EKOKLIMA a.s.
- 15) ELO+, spol. s r.o.
- 16) ERT Automotive Bohemia s.r.o.
- 17) Gymnázium, Písek, Komenského 89
- 18) HEYCO WERK ČR s.r.o.
- 19) Jan Polata
- 20) Jednota, spotřební družstvo v Milevsku, okres Písek
- 21) JITEX COMFORT s.r.o.
- 22) JUREX VOS, s.r.o.

- 23) KOČÍ a.s.
- 24) KUNSTSTOFF-FRÖHLICH Czech Plast s.r.o.
- 25) KV2 Audio International spol. s r.o.
- 26) Lesy města Písku s.r.o.
- 27) LOVATO Electric s.r.o.
- 28) MEKU s.r.o.
- 29) Město Milevsko
- 30) Město Písek
- 31) Město Protivín
- 32) Městské služby Písek s.r.o.
- 33) OBS Korbel, s.r.o.
- 34) Okresní soud v Písku
- 35) OM PROTIVÍN a.s.
- 36) PIKATRON CZ s.r.o.
- 37) Písecká zdravotní, a.s.
- 38) Pivovar Protivín, a.s.
- 39) POLANSKÝCH, s.r.o.
- 40) Poliklinika Milevsko, spol. s r.o.
- 41) RIVETEC s.r.o.
- 42) ROBSTAV stavby k.s.
- 43) Seniorský dům Písek a.s.
- 44) Služby Města Milevska, spol. s r.o.
- 45) Sociální služby Města Milevska
- 46) Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Písek, Komenského 86
- 47) Střední zemědělská škola, Písek, Čelakovského 200
- 48) Svazek obcí regionu Písecko
- 49) Teplárna Písek, a.s.
- 50) TOMEGAS s.r.o.
- 51) TOMMI CZ s.r.o.
- 52) Václav Chmela – Galvanovna s.r.o.
- 53) VEBA PLYN a.s.
- 54) Vyšší odborná škola lesnická a Střední lesnická škola Bedřicha Schwarzenberga, Písek, Lesnická 55
- 55) Základní škola Edvarda Beneše a Mateřská škola Písek, Mírové nám. 1466

- 56) Základní škola Jana Husa a Mateřská škola Písek, Husovo nám. 725
- 57) Základní škola Josefa Kajetána Tyla a Mateřská škola Písek, Tylova 2391
- 58) Základní škola Protivín, se sídlem 398 11 Protivín, Komenského 238
- 59) Základní škola Svobodná a Mateřská škola Písek, Dr. M. Horákové 1720
- 60) Základní škola T. G. Masaryka a Mateřská škola Písek, Čelakovského 24
- 61) Základní škola Tomáše Šobra a Mateřská škola Písek, Šobrova 2070
- 62) Zemědělské družstvo Bernartice
- 63) Zemědělské družstvo Čížová
- 64) Zemědělské družstvo Hrejkovice
- 65) Zemědělské družstvo Kovářov
- 66) Zemědělsko-obchodní družstvo MÁJ
- 67) ZEO TRADE, s.r.o.
- 68) ZVVZ-Enven Engineering, a.s.

Velké firmy

- 1) AISIN EUROPE MANUFACTURING CZECH s.r.o.
- 2) Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o.; Faurecia Components Písek, s.r.o.
- 3) Interplex Precision Engineering Czech Republic s.r.o.
- 4) Nemocnice Písek, a.s.
- 5) OTAVA, výrobní družstvo
- 6) s. n. o. p. cz a.s.
- 7) Schneider Electric, a.s.
- 8) ZVVZ MACHINERY, a.s.

Zdroj dat: © Bisnode Česká republika, a. s.; vlastní zpracování

Příloha 2: Dotazník k bakalářské práci "Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku" (vlastní dotazník)

Dobrý den,

jmenuji se Lenka Peroutková a studuji obor Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Píši bakalářskou práci na téma "Problematika nezaměstnanosti mladistvých osob na Písecku", a proto bych Vás tímto chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku.

Dotazník je zcela anonymní, neuvádějte tedy žádné Vaše osobní údaje. Získané informace budou sloužit pouze pro zpracování mé bakalářské práce.

Vyberte vždy jen jednu z nabízených možností, pokud u otázky nebude uvedeno jinak. Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere méně než 10 minut.

Děkuji za Váš čas a za Vaši ochotu při vyplňování dotazníku.

S přáním hezkého dne

Lenka Peroutková

1. Zaměstnávali jste někdy během trvání existence Vaší firmy mladistvé/ho zaměstnance (ve věku 15 - 17 let)? Nápověda k otázce: Pokud odpovíte "NE", dále pokračujte otázkou č. 5.

ANO

NE

2. Byli jste s jeho/jejich prací spokojeni? Nápověda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 1. otázce odpověděli "NE".

rozhodně ano

spíše ano

spíše ne

rozhodně ne

3. Kolik mladistvých zaměstnanců jste v minulosti zaměstnávali? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 1. otázce odpověděli "NE".

- jednoho
- dva
- tři
- čtyři
- pět až deset
- více než deset

4. Zaměstnáváte tyto/tohoto mladistvé/ho zaměstnance i v současné době (rok 2017 - 2018)? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste na 1. otázku odpověděli "NE".

- ano, všechny
- jen některé z nich
- ne, už žádného z nich nezaměstnáváme

5. Zaměstnáváte v současné době (rok 2017 - 2018) mladistvé/ho zaměstnance? Náповěda k otázce: Pokud jste odpověděli "NE", dále pokračujte otázkou č. 12.

- ANO
- NE

6. Jste s jeho/jejich prací spokojeni? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce odpověděli "NE".

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

7. Kolik mladistvých zaměstnanců zaměstnáváte? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce odpověděli "NE".

- jednoho
- dva

- tři
- čtyři
- pět až deset
- více než deset

8. Zaměstnáváte mladistvé/ho zaměstnance na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce odpověděli "NE".

- na hlavní pracovní poměr (HPP)
- na pracovní dohodu (DPČ/DPP)
- obojí

9. Uved'te, jaký druh práce u Vás mladistvý zaměstnanec/mladiství zaměstnanci vykonává/vykonávají. Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce odpověděli "NE".

10. Byl mladistvý před nástupem do Vaší firmy veden na Úřadu práce České republiky jako uchazeč o zaměstnání? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce, odpověděli "NE".

- ano, byl
- ne, nebyl
- nevzpomínám si

11. Jakým způsobem se mladistvý ucházel o pracovní místo ve Vaší firmě? Náповěda k otázce: Neodpovídejte prosím, pokud jste v 5. otázce odpověděli "NE".

- osobně
- písemně nebo prostřednictvím telefonického hovoru
- prostřednictvím Úřadu práce České republiky
- prostřednictvím zákonného zástupce či jiné (blízké) osoby

- prostřednictvím personální agentury
- jiným způsobem
- nevzpomínám si

12. Z jakého důvodu nepreferujete mladistvé zaměstnance? Protože...

Nápověda k otázce: Pokud zaměstnáváte mladistvé/ho zaměstnance, prosím neodpovídejte a přejděte na otázku č. 15.

- nemají dostatečnou kvalifikaci
- nemají praktické zkušenosti
- mladiství jsou nespolehliví
- pro naši firmu je výhodnější zaměstnat studenta na dohodu o provedení práce (DPP), než zaměstnat mladistvého na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo na hlavní pracovní poměr (HPP)
- mladiství zaměstnanci mají hodně pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) - viz otázka č. 13
- Jiný důvod, prosím uveďte...

13. Vyberte, jaké pracovní omezení vyplývající ze zákoníku práce Vám nejvíce brání

v zaměstnávání mladistvého zaměstnance. Nápověda k otázce: Prosím odpovídejte pouze v případě, že jste v otázce číslo 12. odpověděli "mladiství zaměstnanci mají hodně pracovních omezení vyplývajících ze zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)".

- zákaz práce přesčas
- zákaz práce v noci
- s mladistvým zaměstnancem nelze uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, ani dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí
- povinnost zaměstnavatele zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvých zaměstnanců poskytovatelem pracovnělékařských služeb + povinnost řídit se lékařským posudkem při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci
- zákaz prací, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob

zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví (Vyhláška č. 180/2015 Sb.) - viz otázka č. 14

Jiný důvod, prosím uveďte...

14. Vyberte, jaký typ zakazu práce Vám brání v zaměstnávání mladistvého zaměstnance/mladistvých zaměstnanců. Náповěda k otázce: Prosím odpovídejte jen v případě, že jste v otázce číslo 13 odpověděli "zákaz prací, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví (Vyhláška č. 180/2015 Sb.)".

zákaz rizikové práce, při kterých je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací

zákaz práce, při kterých se občas nebo často ručně manipuluje s břemenem o hmotnosti vyšší než 20 kg u chlapců (15 kg u dívek) při občasné manipulaci a 15 kg při časté manipulaci (u dívek 10 kg); nebo práce v sedě spojené s častým zvedáním a přenášením břemene o hmotnosti vyšší než 4,5 kg u chlapců a 2,5 kg u dívek atd.

zákaz práce vykonávané ve vnuceném pracovním tempu = zaměstnanec si nemůže sám volit pracovní tempo a musí se podřídít rytmu strojového mechanismu, úkolu nebo rytmu jiného zaměstnance

zákaz práce se zdroji ionizujícího záření (= těž jaderného či radioaktivního záření) - ionizující záření = záření alfa, beta, gama, rentgenové záření, neutronové záření a fotonové záření; zdrojem ionizujícího záření jsou zářiče (rentgenové trubice, urychlovače nabitých částic, neutronové generátory, laserové zdroje, radionuklidy, radiofarmaka, jaderné reaktory apod.)

zákaz práce spojené s expozicí chemickým látkám nebo chemickým směsím (karcinogenním, toxickým, žíravým, dráždivým, zdraví škodlivým, hořlavým, nebezpečným při vdechnutí, samovolně reagujícím, výbušným atd.) nebo práce spojené s expozicí prachu tvrdých dřev s karcinogenními účinky

zákaz práce při výrobě a zpracování výbušnin nebo výbušných předmětů a zacházení s nimi

zákaz práce ve výškách nad 1,5 m, nad volnou hloubkou přesahující 1,5 m nebo na souvislé ploše, jejíž sklon od vodorovné roviny je 10 stupňů a větší

zákaz práce na zařízeních vysokého elektrického napětí

zákaz práce vykonávané v prostoru uzavřených nádob nebo nádrží

zákaz práce na zařízeních pro výrobu, uskladňování nebo používání stlačených, kapalných nebo rozpuštěných plynů

zákaz práce při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pád předmětů

Jiný zákaz práce, prosím uveďte ...

15. Kdyby se u Vás ucházel o pracovní místo mladistvý uchazeč, přijali byste ho?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

rozhodně ano

spíše ano

spíše ne

rozhodně ne

16. Kdybyste měli možnost zaměstnat mladistvého uchazeče, zaměstnali byste ho na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo spíše na pracovní dohodu (DPČ - dohoda o pracovní činnosti / DPP - dohoda o provedení práce)?

Nápověda k otázce: Prosím odpovídejte pouze v případě, že jste na otázku č. 15 odpověděli "rozhodně ano" nebo "spíše ano".

hlavní pracovní poměr (HPP)

pracovní dohoda (DPČ / DPP)

17. Při rozhodování, zda mladistvého uchazeče zaměstnat či nikoliv, berete v potaz věk mladistvého? Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

ano, preferujeme 15-tiletého

ano, preferujeme 16-tiletého

ano, preferujeme 17-tiletého

ne, na věku nezáleží

mladistvé uchazeče vůbec nepřijímáme

18. Uved'te prosím, z jakého důvodu preferujete právě 15-tiletého / 16-tiletého / 17-tiletého mladistvého uchazeče o zaměstnání, popř. z jakého důvodu mladistvé uchazeče vůbec nepřijímáte. Nápověda k otázce: Tato otázka navazuje na otázku č. 17.

DĚKUJI VÁM ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU A PŘEJI KRÁSNÝ DEN!

10 SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Cedefop	Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ESF ČR	Evropský sociální fond České republiky
EU	Evropská unie
HPP	Hlavní pracovní poměr
IAP	Individuální akční plán
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
KPÚP	Krajská pobočka Úřadu práce České republiky
MPSV / MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NEET	Not in Education, Employment or Training (označení pro mladé lidi, kteří nestudují, nepracují, ani se na zaměstnání nepřipravují a živí je především jejich rodiče)
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
USA	United States of America (Spojené státy americké)
ÚP / ÚP ČR	Úřad práce České republiky