

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

CHARAKTERISTIKA DLOUHODOBĚ EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ
O ZAMĚSTNÁNÍ NA BLANENSKU

Bakalářská práce

Obor studia: Sociální práce

Autor: Hana Kuběnová

Vedoucí práce: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na Blanensku“ vypracovala samostatně a veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně odkazuji a je uvedena v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Touhle cestou bych velmi ráda poděkovala mým synům a rodičům, u kterých jsem vždy našla sílu, zájem a podmínky pro plnění svých školních povinností. Dále mé poděkování patří PhDr. Evě Klimentové, PhD., která mě v mé práci odborně vedla a mým kolegům za pomoc a cenné rady.

Anotace

| | |
|-----------------------------|--|
| Jméno a příjmení: | Hana Kuběnová |
| Katedra: | Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie |
| Obor studia: | Sociální práce |
| Obor obhajoby práce: | Sociální práce |
| Vedoucí práce: | PhDr. Eva Klimentová, Ph.D. |
| Rok obhajoby: | 2019 |
| Název práce: | Charakteristika dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Blanensku. |
| Anotace práce: | <p>Cílem práce je popsat základní demografické a sociální charakteristiky dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Blanensku.</p> <p>Teoretická část vymezuje pojem nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, popisuje rizikové skupiny, strategii řešení nezaměstnanosti a nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Empirická část má za cíl zjistit a vyhodnotit jednotlivé charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na okrese Blansko, konkrétně jejich vzdělání, věk, pohlaví a zdravotní stav. Současně se práce zaměřuje na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních deseti letech s cílem tento vývoj vyhodnotit. V empirické části je použita kvantitativní metoda, vychází se ze spisové dokumentace a počítačových programů.</p> |
| Klíčová slova: | Dlouhodobá nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, základní sociální charakteristiky – pohlaví, věk, zdravotní stav a vzdělání |
| Title of Thesis: | The Characteristic of Long – Term Unemployed Job Seekers in the Area of Blansko |

| | |
|---|---|
| Annotation: | <p>The aim of this thesis is to describe the basic demographic and social characteristics of long - term unemployed people in Blansko.</p> <p>The theoretical part deals with terms of unemployment and long-time unemployment. It also describes a vulnerability group, the strategy of dealing with unemployment and tools of active and passive policy in employment rate. The empirical part has an aim to detect and evaluate specific characteristics of long-term unemployed people and job-seekers, especially their education, age gender and health state, in the area of Blansko. This thesis also tries to capture long-term unemployment in last ten years and tries to evaluate it. In the empiric part there are used quantitative methods which gets along files and computer programs.</p> |
| | |
| Keywords: | a long – term unemployment, a job seeker, basic social characteristics – gender, age, health condition and education. |
| Názvy příloh vázaných v práci: | Příloha č. 1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Příloha č. 2 Podpora v nezaměstnanosti |
| Počet literatury a zdrojů: | 27 |
| Rozsah práce: | 75212 |

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 9 |
| 1 Nezaměstnanost..... | 12 |
| 1.1 Co je zaměstnanost a co nezaměstnanost | 12 |
| 1.2 Výpočet míry nezaměstnanosti | 15 |
| 1.3 Druhy nezaměstnanosti..... | 16 |
| 2 Dlouhodobá nezaměstnanost..... | 19 |
| 2.1 Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných..... | 19 |
| 2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných | 21 |
| 2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti..... | 26 |
| 3 Řešení nezaměstnanosti | 28 |
| 3.1 Hlavní instituce zabývající se nezaměstnaností v České republice .. | 28 |
| 3.2 Politika zaměstnanosti..... | 30 |
| 3.3 Strategie řešení dlouhodobé nezaměstnanosti..... | 33 |
| 4 Metodická část..... | 36 |
| 4.1 Cíl výzkumu..... | 36 |
| 4.2 Výzkumná metoda | 37 |
| 5 Situace na trhu práce v blanenském okrese | 39 |
| 5.1 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle věku | 42 |
| 5.2 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle úrovně vzdělání | 45 |
| 5.3 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných s ohledem na zdravotní postížení..... | 47 |
| 5.4 Ostatní rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných | 49 |
| 5.5 Nezaměstnanost v rodině..... | 49 |

| | | |
|---|---|----|
| 6 | Shrnutí výsledků empirického šetření..... | 51 |
| | Závěr | 53 |
| | Seznam použitých zdrojů..... | 55 |
| | Seznam grafů a tabulek: | 58 |
| | Příloha č. 1 | 59 |
| | Příloha č. 2 | 61 |

Úvod

Pro svou práci jsem si vybrala téma „Charakteristika dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Blanensku“, protože jsem zaměstnancem Úřadu práce České republiky více než polovinu svého života a 17 let jsem pracovala přímo na oddělení zprostředkování zaměstnání. Setkávání s nezaměstnanými bylo a je mým „denním chlebem“. V současné době již 10 let pracuji jako asistentka ředitelky kontaktního pracoviště Blansko a za tu dobu se mnohé změnilo. Nezaměstnanost se stala v době, kdy jsem nastupovala na Úřad práce v Blansku (1991), velkým problémem naší společnosti. Osobně nemám zkušenost s nezaměstnaností „na vlastní kůži“. Nezažila jsem, jaké to je, být v evidenci úřadu práce, proto pro mě nebylo snadné začít pracovat přímo se skupinou lidí, kteří byli dlouhodobě evidovaní jako uchazeči o zaměstnání. Jak se nakonec ukázalo, byla to dobrá volba. Na tuto dobu ráda vzpomínám, připomínají mi ji právě uchazeči o zaměstnání, které poměrně často potkávám a oni se mnou „stárnou“ na našem úřadě. Ano, někteří jsou tam stále, na svoji situaci si zvykli a považují ji za normální. A právě proto a taky díky svému několikaletému pracovnímu zařazení mě napadlo, že by právě problém dlouhodobé nezaměstnanosti mohl být zajímavým tématem pro mou bakalářskou práci. Nezaměstnanost neohrožuje všechny stejně, ovlivňuje ji především vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité sociální skupině, uvádí M. Vágnerová (2004, s. 732).

Hlavním cílem mé práce je popsat charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce v Blansku s ohledem na jejich pohlaví, věk, vzdělání a zdravotní stav. Současně se zaměřím na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních deseti letech na úřadu práce v Blansku s cílem vyhodnotit, jak se dlouhodobá nezaměstnanost za tuto dobu vyvíjela.

Nezaměstnanost není jen problémem ekonomickým, ale i sociálním a psychologickým a někteří lidé ji zažívají opakovaně. Pro takové lidi musí být podle mého názoru tato situace frustrující. Jak jsem mohla sledovat, moji klienti se mi měsíc co měsíc měnili před očima, dlouhodobé vyřazení z pracovního procesu je oslabovalo, chyběl jim kontakt se společností, mnohdy docházelo i k existenčním problémům. Vždy jsem se snažila pochopit a pomoci těmto lidem.

V době, kdy jsem začala studovat vysokou školu a tak trošku přemýšlela, jaké téma si jednou zvolím pro psaní bakalářské práce, byla nezaměstnanost v České republice na zcela jiné úrovni než dnes. Zatímco ke konci roku 2016 činil celkový počet nezaměstnaných 381 373 osob, v roce 2018 to bylo pouze 231 534 osob (MPSV, 2018a).

Přesto mě neopustila touha zabývat se tímto tématem, protože dlouhodobě nezaměstnaných v naší evidenci nijak dramaticky neubýlo. Dlouhodobě v evidenci byli, jak vyplývá z mé profesní zkušenosti, nejčastěji uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací, s nedokončeným základním vzděláním, středním odborným vzděláním či středním vzděláním s maturitou. Průměrný věk nezaměstnaných v České republice činil v listopadu roku 2018 42,9 let. Z celkového počtu těchto uchazečů o zaměstnání bylo těch, kteří jsou bez práce déle než 12 měsíců, 28,5% - celkem 61 322 (MPSV, 2018c).

V teoretické části mé práce budou soustředěny všechny informace, které se týkají problému nezaměstnanosti, druhů nezaměstnanosti, jejího vývoje, bude věnována pozornost problematice dlouhodobé nezaměstnanosti, rizikovým skupinám, strategii řešení nezaměstnanosti, nástrojům aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a programům pro nezaměstnané. Problematice dlouhodobé nezaměstnanosti na Blanensku se budu věnovat v praktické části, kdy budu vycházet především ze spisové dokumentace a práce s počítačovými programy, používanými v rámci agendy

zprostředkování zaměstnání na úřadech práce České republiky. Pozornost bude věnována popisu jednotlivých skupin nezaměstnaných, porovnání počtů nezaměstnaných vzhledem k jejich vzdělání, věku, pohlaví a budu hledat další případné společné aspekty vlivu na nezaměstnanost.

1 Nezaměstnanost

V první kapitole vysvětlím základní pojmy, které jsou podstatné pro mou bakalářskou práci a souvisí s cílem mé práce. Definuji pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost, v další podkapitole se budu věnovat vývoji nezaměstnanosti v České republice po roce 1990 a důležité je seznámit se s prvními zmínkami o dlouhodobé nezaměstnanosti. Na závěr kapitoly představím druhy nezaměstnanosti.

1.1 Co je zaměstnanost a co nezaměstnanost

Je velmi důležité uvědomit si, co pro každého z nás znamená práce a o co všechno člověk může její ztrátou přijít. Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu materiální prospěch, ale dává mu také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty, říká Božena Buchtová (Buchtová, Šmajš & Belolucký, 2013, s. 49). Dále uvádí, že ztráta zaměstnání je životní událostí, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud pak nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav (Buchtová, Šmajš & Belolucký, 2013, s. 104).

Nový a Surynek (2006, s. 110) rozumí pod pojmem zaměstnanost skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb.

Opakem zaměstnanosti je nezaměstnanost. Vymezit jednoznačně pojem nezaměstnanost je složité. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii (Mareš, 2002, s. 10,11).

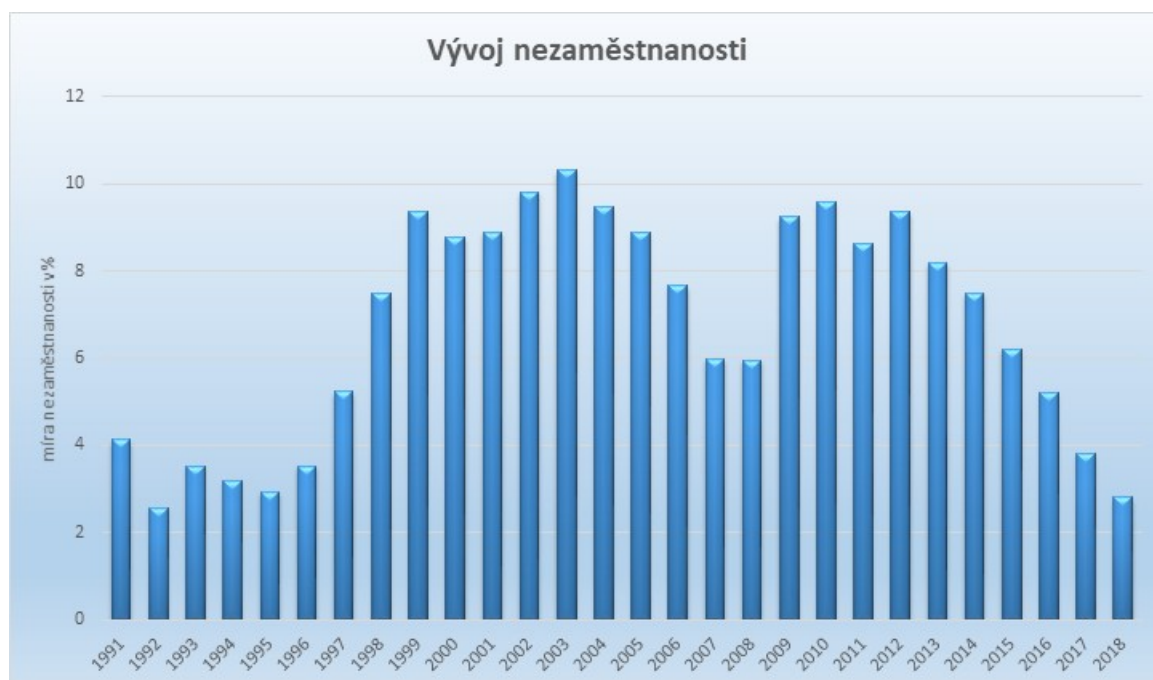
Dagmar Brožová (2003, s. 77) definuje nezaměstnaného jako člověka, který je schopný pracovat, je ochotný během určité doby do práce nastoupit, placené zaměstnání však nemá, není ani sebezaměstnán, ale aktivně práci hledá. Patří sem také ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového zaměstnání. Podmínkou tzv. registrované zaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají, říká dále Brožová (2003, s. 77).

Nezaměstnaní a zaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, ženy v domácnosti nebo důchodci, jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Brožová, 2003, s. 77).

Stručně popíši, jak se vyvíjela nezaměstnanost od roku 1991, kdy se k nám nezaměstnanosti vrátila jakožto nový společensko-ekonomický jev (Brožová, 2003, s. 88). Za ztrátou zaměstnání stojí často technologické změny, změna pracovních postupů, převedení některých činností do jiné země, politické či kulturní změny, případně nároky na kvalifikaci (Sekot, 2006, s. 160).

Graf č. 1

Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1991 do roku 2018



Zdroj: autor, zpracováno ze statistik MPSV ČR

Víme, že nezaměstnanost jsme znali už před rokem 1948. V naší centrálně plánované ekonomice byli do roku 1990 všichni ekonomicky aktivní zaměstnání. Existovala umělá přezaměstnanost. Z grafu je zřejmé, že začátky porevoluční nezaměstnanosti dosahovaly hodnot kolem 3%, nezaměstnanost začala stoupat od roku 1998, kdy byla míra nezaměstnanosti 7,48%, svého vrcholu dosáhla v roce 2003 dvoucifernou hodnotou, a to 10,31%. Od roku 2005 dochází k příznivému vývoji na trhu práce a k poklesu míry nezaměstnanosti. V roce 2007 dosáhla míra nezaměstnanosti 6 %. Koncem roku 2008 se začaly na trhu práce projevovat důsledky finanční a ekonomické krize. Zvýšily se počty nahlášeného hromadného propouštění. To vedlo k následnému růstu nezaměstnanosti i k nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných, a to v roce 2010 (Krebs, 2010, s. 323). V tomto roce hospodářská krize dosáhla svého vrcholu, tak jako nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti byla 9,57%. K poklesu došlo v roce 2016 na nejnižší počet

od roku 1997. V současné době je míra nezaměstnanosti v České republice nejnižší v celé Evropské unii. Tento stav potvrzují údaje a statistiky úřadů práce o registrované nezaměstnanosti, snižuje se i podíl dlouhodobě nezaměstnaných (MPSV, 2018c).

Důležitým pojmem, který chci vysvětlit, je míra nezaměstnanosti, která je ukazatelem registrované nezaměstnanosti. Vysvětlím, jak se míra nezaměstnanosti počítá.

1.2 Výpočet míry nezaměstnanosti

V předchozích kapitolách jsem definovala, kteří lidé jsou zaměstnaní a kteří nezaměstnaní. Jako první skupina jsou zaměstnaní lidé, kteří mají práci a pracují na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaní lidé jsou registrovaní na úřadu práce a svou práci aktivně hledají. Tyto dvě skupiny, zaměstnaní a nezaměstnaní, se nazývají skupina ekonomicky aktivního obyvatelstva jinak řečeno pracovní síla. Lidé v produktivním věku, kteří nemají práci, ani nemají zájem pracovat, se řadí mezi skupinu ekonomicky neaktivních (Jurečka, 2017, s. 154).

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v České republice s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám (MPSV, 2013).

Míra registrované nezaměstnanosti se nahrazuje novým ukazatelem „podíl nezaměstnaných osob“ na obyvatelstvu 15-64 let. Čítatel (počet lidí bez práce) zůstal stejný, změní se pouze jmenovatel na věkové uzpůsobení 15-64 let. Jmenovatel tedy nahradí pracovní sílu celkovým počtem obyvatel v tomto věku (ČSÚ, 2012).

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Pro mou práci je důležité rozlišit všechny druhy nezaměstnanosti. Rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti. Je to nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická. Dále hovoříme o nezaměstnanosti sezónní, skryté, dobrovolné a nedobrovolné a podle času krátkodobé a dlouhodobé.

Frikční nezaměstnanost

„Tato nezaměstnanost nebývá vnímána jako závažný problém, tento typ nezaměstnanosti bude existovat vždy, a to z důvodu neustálých změn v ekonomice. Sem patří lidé, kteří opustili původní místo a potřebují nějakou dobu na hledání nového pracovního místa. Buď své místo dobrovolně opustili a hledají místo lépe placené, nebo ztratili práci v důsledku zavádění nových technologií“ (Brožová, 2003, s. 82).

Krebs (2010, s. 313) spojuje frikční nezaměstnanost s životním cyklem a hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost

Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti, kdy dochází k běžné změně zaměstnání, u strukturální nezaměstnanosti ztrácí pracovníci své zaměstnání kvůli rozpadu neefektivních podniků a likvidaci celých starých odvětví. Může definitivně mizet řada stávajících povolání. Lidé, kteří takto ztrácí své zaměstnání, se vyznačují specifickými charakteristikami. Může jít o určitý věk, dovednosti, vzdělání, zkušenosti, ale i místo bydliště či rozdíly v pohlaví. Mění se zkrátka struktura ekonomiky a jsou požadovány nové profese, kvalifikace, dovednosti. Tak se mění struktura poptávky po zaměstnání, které se struktura nabídky těžko přizpůsobuje (Mareš, 2002, s. 20). Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není dál potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které nejdnou nikdo nestojí, tvrdí dále Mareš (2002, s. 20).

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Za příčinu cyklické nezaměstnanosti je považován cyklický pohyb ekonomiky. Ve fázi expanze nezaměstnanost klesá, v recesi se zvyšuje. Postihuje celou ekonomiku plošně, napříč všemi sektory národního hospodářství. Délka jejího trvání je proměnlivá a je ovlivňována délkou aktuálního ekonomického cyklu. Nezaměstnanost sezónní se projevuje víceméně pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Je ovlivňována ročním obdobím. Týká se především zemědělství, stavebnictví, turismu, cukrovarnictví (Jurečka a kol., 2017, s. 160).

Skrytá nezaměstnanost

V této souvislosti se hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadech práce, i když zaměstnání nemají, ale při vhodné nabídce by je přijali. *„Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě“* (Mareš, 2002, s. 21).

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Jiné účelné a potřebné členění rozlišuje nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. O člověku, který nechce pracovat při určitých mzdách anebo nechce pracovat vůbec, mluvíme jako o dobrovolně nezaměstnaném (Krebs, 2010, s. 314). Takový člověk je dobrovolně nezaměstnaný z důvodu neakceptování nízké mzdy. Naopak nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli existuje pracovních míst. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná, vysvětluje dále Krebs (2010, s. 314).

Shrnula jsem základní pojmy, které se týkají nezaměstnanosti, objasnila, kdo je zaměstnaný, kdo je nezaměstnaný. Důležité bylo vysvětlit, jak se vypočítává míra nezaměstnanosti. Popsala jsem vývoj nezaměstnanosti a s tím spojené začátky dlouhodobé nezaměstnanosti i druhy nezaměstnanosti. Ráda bych teď přešla k podstatnému tématu mé práce, a tím je dlouhodobá nezaměstnanost.

2 Dlouhodobá nezaměstnanost

2.1 Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných

Předmětem mé bakalářské práce je charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na Blanensku, proto je tato kapitola zásadní. Budu se v ní věnovat popisu dlouhodobě nezaměstnaných, rizikovým skupinám, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a opakovanou nezaměstnaností, a proto potřebují zvýšenou pomoc úřadu práce.

Je zřejmé, že rozdíl mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností je v časovém úseku délky nezaměstnanosti. Je důležité vysvětlit rozdíly mezi těmito dvěma pojmy. V případě krátkodobé nezaměstnanosti mluvíme o krátkém časovém úseku, může se jednat o dny, týdny, několik měsíců. Podle Mareše (2002, s. 25, 26) je cenná informace o délce trvání nezaměstnanosti s důrazem na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.). Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, a to s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry člověka. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií, jako jsou nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy, atd. (Mareš, 2002, s. 26).

Krebs (2010, s. 139) tvrdí, že dlouhodobá nezaměstnanost je vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika. Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč ztratili práci, ale otázka je, proč ji nemohou ani po dlouhé době nalézt.

„Pro společnost a její ekonomiku není až tak velkým problémem krátkodobá nezaměstnanost, ale závažným problémem se stává nezaměstnanost dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost může přetrvávat v období dlouhotrvající hospodářské deprese. Pokud oživení ekonomiky dlouho nepřichází, nevytvářejí se nová pracovní místa a nezaměstnaní nemohou pracovní místo najít“ (Brožová, 2003, s. 86, 87).

V současné době nízké nezaměstnanosti je velká pozornost věnována právě dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání. Podle měsíčníku Českého statistického úřadu Statistika a my (2017) najdeme v časových řadách nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných již na počátku nového století. To se pohyboval kolem poloviny. Tenkrát bylo více než čtyři procenta pracovní síly dlouhodobě nevyužitá. Prudká ekonomická transformace vytěsnila větší množství lidí z tradičních, ale zanikajících oborů a činností, neboť v globální konkurenci neobstály.

Předpisy o zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také zkráceně jako zákon o zaměstnanosti). Za dlouhodobě nezaměstnané jsou dle § 33 zákona o zaměstnanosti považováni všichni, kdo jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Na základě požadavku Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky již však několik let sledují všechny krajské pobočky a kontaktní pracoviště data a údaje, které se týkají uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců. Krajská pobočka v Brně každoročně vydává „Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti“, kde jsou za dlouhodobě evidované považováni uchazeči o zaměstnání evidovaní déle než 12 měsíců (MPSV, 2018d). Následně se podle výsledků tohoto sledování vytvářejí analýzy a statistiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Proto i na kontaktním pracovišti v Blansku věnujeme zvýšenou pozornost právě těmto uchazečům o zaměstnání. Z toho důvodu jsem si pro svou výzkumnou

část vybrala skupinu lidí, kteří jsou v evidenci kontaktního pracoviště Blansko dlouhodobě evidovaní déle než 12 měsíců.

2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (§ 33 zákona o zaměstnanosti). Aby člověk našel zaměstnání a podařilo se mu uplatnit na trhu práce, musí pro to vyvinout nějakou aktivitu. Ne každý ale uspěje stejně. Právě těmto specifickým skupinám je na úřadech práce věnována velká pozornost. Zvláště v poslední době, kdy je míra nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni, věnuje se pozornost především uchazečům o zaměstnání evidovaným déle než 12 měsíců.

„V České republice mezi rizikové skupiny řadíme: mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, lidi s nízkým stupněm vzdělání, romské etnikum a přicházející migranty. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti“ (Buchtová, 2002, s. 109).

V následující části jednotlivě popíši rizikové skupiny tak, jak je ve své práci uvádí Božena Buchtová. Ve svém výzkumu se pak budu těmto rizikovým skupinám věnovat podrobně.

Mladí lidé

Božena Buchtová (2002, s. 110) uvádí, že absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a také postrádají pracovní kontakty, které usnadňují orientaci na trhu práce. Pokud si mladí lidé neosvojí včas pracovní návyky, může dojít k tomu, že pak nejsou schopni pracovat ani v dospělosti. Mladým lidem by proto měla společnost nabídnout různé rekvalifikace a jiné kurzy (Buchtová, 2002, s. 110).

Ženy s malými dětmi

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, píše Božena Buchtová (2002, s. 113). Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat (Buchtová, 2002, s. 113). Problémem je i přerušení pracovní kariéry rodičovskou dovolenou. Ukončením rodičovské dovolené samozřejmě funkce matky nekončí, péče o dítě pokračuje i v dalším období. V některých případech matka potřebuje individuálně upravit pracovní podmínky v zaměstnání. Řešením bývá zkrácení pracovního úvazku. V současné době se tento problém samozřejmě může týkat i mužů, zejména samoživitelů. Částečné úvazky jsou dobrým nástrojem na sladění pracovního a osobního života a na západ od našich hranic jsou běžnou součástí života. Z mnoha průzkumů vyplývá, že o částečné úvazky je mezi lidmi velký zájem, pro rodiče malých dětí, pokud si to přejí, by měly být samozřejmostí (MPSV, 2017).

Osoby se zdravotním postižením

Buchtová (2002, s. 113) se zmiňuje o tom, že doba evidence nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence nezaměstnaných zdravých jedinců. Vzhledem k velkému důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé malou šanci se uplatnit na trhu práce. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je na úřadech práce věnována maximální pozornost, zájem ze strany zaměstnavatelů je však minimální. Těmto lidem se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

V evidenci nezaměstnaných mohou být osoby s různým zdravotním postižením. Může se jednat o zdravotní omezení, které brání v nástupu do konkrétního zaměstnání. Toto potvrzení vystavuje lékař na základě žádosti kontaktního pracoviště. Dále může být v evidenci osoba zdravotně znevýhodněná, která má podle § 67 zákona o zaměstnanosti zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost pracovního začlenění je z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezena. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který trvá déle než rok a omezuje tělesné, duševní a smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění. V evidenci úřadu práce mohou být také lidé, kteří jsou invalidní v prvním a druhém stupni invalidity. Podle § 25 zákona o zaměstnanosti, odst. 2 nemůže být uchazečem o zaměstnání osoba, která je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou osoby, která je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Starší lidé

V pozdním stadiu kariéry jsou možnosti získat zaměstnání ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot (Buchtová, 2002, s. 112). Neochota učit se novému či nižší přizpůsobivost je často důvodem, proč zaměstnavatelé nemají o starší pracovníky zájem. Lidé už neuvažují o jiném vývoji profesní kariéry, a to ani v případě, kdy nebyli se svou profesí spokojeni, v této fázi se s ní smiřují (Vágnerová, 2007, s. 252). Starší lidé (nad 50 let) jsou jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce. Mareš (2002, s. 42) píše, že rostou požadavky na flexibilitu pracovníků a jejich vzdělání, a to má vliv na stav nezaměstnanosti, ale i na strategie, které je nutno k překonání tohoto stavu zvolit.

Lidi s nízkým stupněm vzdělání

Buchtová (2002, s. 114) tvrdí, že největší skupinou ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou nekvalifikovaní pracovníci. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (lidé závislí na psychoaktivních látkách, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).

Lidé romského etnika

Uplatnění Romů na trhu práce je minimální. Žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a současně pod zvýšeným tlakem majoritní společnosti, která Romy zatím plně neintegrovala. Profese, ve kterých dříve pracovali, procházejí významnými změnami kvalifikačních požadavků. (Buchtová, 2002, s. 114). V této souvislosti je nutné zmínit rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Je

pravdou, co uvádí Buchtová, ale mnohdy dochází právě k diskriminaci lidí romského etnika. Přitom, jak říká § 4 zákona o zaměstnanosti, při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace a účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Stává se, že Romové v některých lokalitách vytvářejí vyhrocené sociální problémy. Z mé profesní zkušenosti vím, že bývá obtížné s většinou Romů spolupracovat, ale v blanenském regionu žije minimum romských rodin.

Migranti

Migranti patří mezi další rizikovou skupinu nezaměstnaných. Při vstupu na trh práce mohou cizinci, kteří svou odbornou kvalifikaci získali mimo Českou republiku na území jakéhokoliv členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, požádat o uznání odborné kvalifikace. Cizinci, kteří nemají o pracovněprávních podmínkách v České republice dostatečné informace, se mohou dostat do situace, kdy jsou porušována jejich práva. Jak se této situaci vyhnout a jak postupovat, s tím může pomoci každé kontaktní pracoviště úřadu práce České republiky. Prostřednictvím dalšího vzdělávání si každý může zvýšit či prohloubit svou kvalifikaci, a tak posílit své postavení na trhu práce. Různé vzdělávací semináře či kurzy jsou pořádány většinou zdarma (MPSV, 2016).

Popsala jsem jednotlivé rizikové skupiny, kterým se budu dále věnovat v empirické části. Bude tedy možné zjistit, zda je možné souhlasit s tvrzením Boženy Buchtové, že nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností jsou právě tyto skupiny.

2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Přemýšlela jsem o tom, jestli bych si vzpomněla na někoho, kdo po dlouhé době v evidenci úřadu práce dokázal a našel v sobě sílu zvednout se a zabojovat o své místo nejen na trhu práce. Ve svém zaměstnání jsem se setkala se spoustou různých lidí, s různým přístupem, s různými charaktery, temperamenty. Někdo má problém o své situaci mluvit, někdo se neubrání slzám, jiný bere situaci „sportovně“. Nejednou se stalo, že klient dlouhodobě onemocněl. Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu popisuje řada výzkumných studií. S dopady nezaměstnanosti jsou svázány i sociální důsledky, za nejdůležitější můžeme považovat změna rodinných vztahů, vliv na strukturaci a vnímání času a vliv na fyzické a psychické zdraví (Krebs, 2005, 291).

Můžeme říct, že dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnaného jedince, říká Mareš (2002, s. 45).

Podle mého názoru je situace, kdy člověk dlouho nemůže najít zaměstnání, pro řadu lidí spojena s mnohem zásadnější psychosociální zátěží než při krátkodobé ztrátě zaměstnání. V případě, kdy se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost, může se vážně zhoršit psychický stav člověka. Chování takových lidí se postupně mění, uzavírají se do sebe, postupně se odcizí okolí a ztrácí sociální kontakty. Vnímala jsem i zvýšenou nemocnost, mluvili o rostoucí spotřebě léků i konzumaci alkoholu. Déle trvající nezaměstnanost může být postupně vnímána jako normální stav, kdy se dotyčný adaptuje na nové podmínky, zvykne si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 119).

Důsledky ztráty zaměstnání se netýkají pouze osoby, která přišla o práci. Ztráta zaměstnání je zátěžovou situací pro celou rodinu. Vzrůst rodinného napětí pociťují častěji ženy, uvádí Vágnerová (2004, s. 745, 746). Buchtová (2004, s. 87) píše, že rodina však může nezaměstnanému i pomoci, může být pro něho významnou psychologickou oporou. Nezaměstnanost snášejí lépe lidé, kteří se mají o koho opřít a mohou o své situaci otevřeně hovořit se svými blízkými.

Závěrem této kapitoly bych chtěla konstatovat, že dlouhodobá nezaměstnanost je stále velkým problémem. Přestože celkově je nezaměstnanost na nízké úrovni, lidé dlouhodobě nezaměstnaní se stále vyskytují v evidenci úřadu práce České republiky. Z mé profesní zkušenosti vím, že mnohdy se jedná o několik členů jedné rodiny.

Pokládám si otázku, zda se dá takovéto situaci předejít, zda může být pracovník úřadu práce připraven. Je opravdu těžké jednat s klientem, který nevidí žádné východisko ze své situace, pokud skutečně podléhá chmurným myšlenkám. Často se k mým návrhům staví lidé skepticky, je těžké je přesvědčit, že naděje tu vždycky je. Hranice jednoho roku délky nezaměstnanosti je mezinárodně uznávaná jako zlomové období. Člověk, který je bez práce déle než 12 měsíců může upadat do letargie a ztrácet návyky, které se váží k životu se zaměstnáním (Statistika a my, 2017).

Každý musí chtít sám, je potřeba dále prohlubovat své znalosti a schopnosti, prohlubovat své již nabyté dovednosti, a hlavně neztrácet naději, snažit se být připraven najít řešení svých problémů, např. pomocí nástrojů, které mu může poskytnout úřad práce. A právě strategiím řešení nezaměstnanosti se budu věnovat v následující kapitole. Primární je nedopustit, aby k dlouhodobé nezaměstnanosti vůbec docházelo, což jde však jen velmi omezeně.

3 Řešení nezaměstnanosti

Ve své práci se zabývám charakteristikou dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, proto v této kapitole popíši hlavní instituce, které se v České republice zabývají nezaměstnaností, definuji pojem politika zaměstnanosti a budu se zabývat strategiemi řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.1 Hlavní instituce zabývající se nezaměstnaností v České republice

Představím hlavní instituce, které se zabývají nezaměstnaností. Jde o Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Do kompetence ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální dávky, sociální služby, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (MPSV, 2018b).

Úřady práce

Zákonem 73/2001 Sb., o Úřadu České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je zřízen Úřad práce, který je správním úřadem s celostátní působností. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. V Úřadu práce působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Nejen předpisy o zaměstnanosti, ale i činnost úřadů práce je upravena zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Účastníky právních vztahů podle § 3 zákona o zaměstnanosti jsou:

- a) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce,
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
- c) zaměstnavatelé, za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

Jedním ze základních úkolů úřadu práce je zajistit každému, kdo hledá práci, pomoc při hledání zaměstnání, podle potřeby mu poskytnout podporu při odborném vzdělávání a podporu v případě nezaměstnanosti. § 2 zákona o zaměstnanosti vymezuje, co všechno zahrnuje státní politika zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními správními

celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, jak bylo uvedeno výše.

Vojtěch Krebs (2010, s. 333) zmiňuje, že politika zaměstnanosti je nástrojem sledujícím dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil. Rozlišuje se aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, každá z nich má svoji specifickou orientaci. Politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami, realizuje se v souladu s platnými zákonnými normami.

3.2 Politika zaměstnanosti

Vysvětlím, co je aktivní a co pasivní politika zaměstnanosti. Hlavním subjektem, který určuje obsah a cíle sociální politiky a zároveň ji iniciuje a realizuje, je stát. Politika zaměstnanosti je podrobně řešena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. K naplňování funkcí politiky zaměstnanosti slouží dva základní nástroje. Prvním nástrojem je aktivní politika zaměstnanosti, která usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivním využití pracovních sil a zabezpečuje právo občanů na zaměstnání (MPSV, 2012).

Druhým je pasivní politika zaměstnanosti, její hlavní součástí je poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadu práce České republiky. Krebs (2003, s.319) označuje všechny aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných

jako pasivní politiku zaměstnanosti. Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci jsou zakotveny v § 39 - § 57 zákona o zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Vymezení aktivní politiky zaměstnanosti můžeme najít v § 104 zákona o zaměstnanosti, který vymezuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Úřad práce jako orgán státní správy plní funkci zprostředkovatelskou, informační, poradenskou a podnikatelskou (Krebs, 2015, s. 325, 326).

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je poskytnout pomoc a podpořit ty osoby, kterým se i přes vysokou poptávku po pracovní síle nedaří uplatnit se na trhu práce, a to zejména s ohledem na výše uvedené rizikové faktory (věk, zdravotní stav, vzdělání a další statisticky obtížně prokazatelná sociální znevýhodnění). O poskytování příspěvku na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti žádá zaměstnavatel nebo fyzická osoba (§ 118 zákona o zaměstnanosti).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu (§ 107 zákona o zaměstnanosti).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména (§ 104, odst. 2 zákona o zaměstnanosti):

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce

d) společensky účelná pracovní místa

e) překlenovací příspěvek

f) příspěvek na zapracování

Podrobněji jsem nástroje aktivní politiky zaměstnanosti popsala v příloze č. 1.

Všem skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností věnuje úřad práce zvýšenou péči. Ke konci roku 2018 podpořil prostřednictvím příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice celkem 14 850 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Zaměstnanost významně podporují také projekty financované z národních prostředků a prostředků evropských sociálních fondů. Tyto projekty mimo jiné umožňují dlouhodobě nezaměstnaným, aby si oživilí nebo získali pracovní návyky a po jejich skončení snáze našli stálou práci. Generální ředitelka Úřadu práce České republiky Kateřina Sadílková v tiskové zprávě uvádí, že díky individuální práci s klienty klesá počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných a právě aktivní politika zaměstnanosti výrazně přispívá k zaměstnávání uchazečů prakticky ve všech odvětvích (MPSV, 2019).

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti slouží k tomu, aby uchazeči o zaměstnání evidovanému na úřadu práce poskytla jistou náhradu příjmu ze zaměstnání formou výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, říká Krebs (2010, s. 319). Stávající zákon o zaměstnanosti však s právně-teoretickým termínem

pasivní politika zaměstnanosti nepracuje, nicméně ho můžeme nalézt v různých vyhláškách ministerstva financí, např. Vyhláška č. 267/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a struktura podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu (MVCR, 2008).

Podmínky nároku na podporu jsou zakotveny v § 39 až § 57 zákona o zaměstnanosti. Podrobněji jsem podmínky nároku na podporu popsala v Příloze č. 2.

Vysvětlila jsem funkci státní politiky zaměstnanosti a také jaký je cíl aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je hlavní součástí státní politiky a řeší samozřejmě i problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností. Současně jsem popsala hlavní instituce, které se nezaměstnaností zabývají. Stručně teď představím strategie řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.3 Strategie řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

Nástroje k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti jsou popsány v Příloze č. 1. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejvíce využívány rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, kde se preferují místa s perspektivou trvalého umístění, což vyplývá ze zprávy o situaci na krajském trhu práce (Pitner, 2018). Prioritou Úřadu práce České republiky je především kvalitní zprostředkovatelská práce, úzká spolupráce se zaměstnavateli, jde zejména o veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V případě uplatnění uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce není důležitá kvalifikace. Pokud jde o společensky účelná pracovní místa, ta nabízejí klientům možnost získání zaměstnání i ve specializovaných oborech (MPSV, 2018c).

V Jihomoravském kraji je stanoven cíl aktivní politiky zaměstnanosti zpružnit trh práce, odstranit bariéry omezující určité skupiny osob ve vstupu na volný trh práce, přispět ke sladění mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle a její kvalifikaci, aktivizovat skupiny většinově vyloučené z trhu práce a podpora harmonizace rodinného a pracovního života (Pitner, 2018). Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání přednostně zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (MPSV, 2018d):

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 25 let věku včetně absolventů škol bez praxe
- uchazeči pečující o dítě do 10 let věku
- uchazeči starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence

Základní kritéria výběru uchazečů do nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dané směrnicí Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky „Postup Úřadu práce České republiky při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“. Každý kraj si strategii vypracovává dále samostatně, její platnost však musí schválit Generální ředitelství Úřad

práce České republiky. V současnosti je nejdůležitějším kritériem pro zařazení do aktivní politiky zaměstnanosti délka evidence delší než 12 měsíců. Pokud je vybrán někdo s kratší evidencí, je to možné jen

u vybraných skupin, např. matky s dětmi nebo uchazeč o zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody (Pitner, 2018).

Na závěr teoretické části bakalářské práce bych chtěla stručně shrnout všechno podstatné, co jsem objasnila. Pro účel mé práce je důležité, že byly vysvětleny pojmy, jako je nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností a také strategie řešení nezaměstnanosti. Osoby, kterým se ve své práci věnuji, jsou specifickou skupinou mezi nezaměstnanými. Věk, zdravotní stav a nízká úroveň vzdělání jsou nejčastější příčiny, proč tito lidé nemohou dlouhodobě najít uplatnění na trhu práce. A právě těmto skupinám nezaměstnaných se budu věnovat v dalších částech mé bakalářské práce.

4 Metodická část

V teoretické části jsem vysvětlila, kdo je člověk, který je nezaměstnaný, dlouhodobě nezaměstnaný a jaké jsou rizikové skupiny nezaměstnaných. Dále jsem popsala, jaké mohou být kroky státní politiky zaměstnanosti k řešení nezaměstnanosti a co je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. A právě s problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti je spojená další část mé práce. Tato část obsahuje data a údaje o dlouhodobé nezaměstnanosti na Blanensku. Budu se věnovat průzkumu výše uvedených rizikových skupin s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost. Bude využita kvantitativní strategie empirického šetření pomocí analýzy dat ze spisové dokumentace a počítačového programu kontaktního pracoviště Blansko.

4.1 Cíl výzkumu

Poslední analýza nezaměstnanosti i dlouhodobé nezaměstnanosti byla v Blansku vypracována v roce 2010. Od 1. dubna 2011 vznikl jednotný Úřad práce České republiky a změnilo se organizační členění a kompetence úřadů práce. Protože se přestaly dělat v Blansku pravidelné analýzy vývoje trhu práce, rozhodla jsem se, že se právě proto budu ve své práci věnovat analýze současné situace dlouhodobě nezaměstnaných na kontaktním pracovišti Blansko. Jak jsem již uvedla, budu se věnovat dlouhodobě nezaměstnaným, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců, a to proto, že Generální ředitelství Úřadu práce České republiky vyžaduje statistiky právě této skupiny, přestože v zákoně o zaměstnanosti se za dlouhodobě nezaměstnané považují osoby evidované déle než 5 měsíců.

Hlavním cílem mé práce je popsat charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce v Blansku s ohledem na jejich pohlaví, věk, vzdělání a zdravotní stav. Současně se zaměřím na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních deseti letech na kontaktním pracovišti Blansko s cílem vyhodnotit, jak se dlouhodobá nezaměstnanost za tuto dobu vyvíjela.

4.2 Výzkumná metoda

Svoji bakalářskou práci jsem zaměřila na průzkum dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Blansko. Protože jsem si vybrala pro svůj průzkum dat analýzu dokumentů, budu pracovat se spisy a počítačovým programem, nebude tedy těžké jednotlivě popsat všechny dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Nebudu tedy v tomto případě zkoumat pouze vzorek dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, ale všechny dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou aktuálně (k 31. 12. 2018) v evidenci kontaktního pracoviště Blansko. Výběrem této výzkumné strategie se vyhnu případnému odmítnutí zapojení do empirického šetření ze strany uchazečů o zaměstnání. Přístup do počítačového systému pro můj výzkum jsem získala souhlas mého zaměstnavatele, konkrétně ředitelky kontaktního pracoviště Blansko.

Pro úřady práce celé České republiky zajišťuje fungování informačních systémů od roku 1993 firma OKsystem, která provozuje systémy pro zaměstnanost, hmotnou nouzi a dávky státní sociální podpory. Pro účely svého empirického šetření budu používat systém pro zaměstnanost. Do této databáze jsou uložena data uchazečů o zaměstnání, se kterými pracují

zaměstnanci úřadu práce z oddělení zprostředkování zaměstnání. Systém obsahuje různé filtry, já jsem pro svou práci zvolila filtr pro obvod Blansko, dále filtry pro zjištění délky nezaměstnanosti, pohlaví, věku, vzdělání a zdravotního stavu. Vzhledem k tomu, že uvádění národnosti či příslušnosti k rase či etniku se považuje za citlivý osobní údaj, nepožaduje úřad práce tato data a není tedy možno vygenerovat některé údaje.

5 Situace na trhu práce v blanenském okrese

Region Blansko, ve kterém má svoji působnost Úřad práce České republiky, kontaktní pracoviště Blansko, leží v severní části Jihomoravského kraje a jeho území sousedí s pěti okresy České republiky. Rozlohou se okres Blansko řadí k nejmenším okresům Jihomoravského kraje, menší je jen Brno-město. Administrativně se okres Blansko člení na 116 obcí a 174 částí obcí, působí zde dvě obce s rozšířenou působností – Blansko a Boskovice. V okrese Blansko je 8 měst – Adamov, Blansko, Boskovice, Kunštát, Olešnice, Rájec-Jestřebí, Adamov, Velké Opatovice a Letovice. Počet obyvatel je v okrese Blansko ve srovnání s ostatními okresy Jihomoravského kraje druhý nejnižší, nižší počet obyvatel má jen Vyškov. Rozloha regionu je 862 km², jeho území je většinou hornaté. K 30. září 2018 žilo v okrese Blansko 108 810 obyvatel (ČSÚ, 2016).

Hospodářství mělo vždy průmyslově-zemědělský charakter. Svou polohou je součástí brněnské průmyslové aglomerace, která ovlivňuje vývoj situace na trhu práce regionu. Převažujícím odvětvím se staletou tradicí je strojírenství, textilní výroba, elektrotechnický, potravinářský a dřevozpracující průmysl. Nejvýznamnější průmyslové podniky v regionu jsou umístěny ve městech, v těsné blízkosti železniční tratě. Zaměstnanosti na Blanensku napomáhá snadná dopravní dostupnost brněnských podniků (ČSÚ, 2016).

Rozhodla jsem se zaměřit svůj výzkum na uchazeče evidované v posledních deseti letech, tedy od roku 2008, protože v tomto roce naplno udeřila ekonomická krize. Chtěla jsem tedy vědět, jak se od té doby dlouhodobá nezaměstnanost vyvíjela. V následující tabulce jsou uvedeny počty nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v okrese Blansko v porovnání s Českou republikou od roku 2008 a současně počty uchazečů o zaměstnání

evidovaných déle než 12 měsíců v České republice a v Blansku ve stejném období. Poslední podrobná analýza blanenského okresu byla vypracována úřadem práce Blansko v roce 2010, přestože se počet dlouhodobě nezaměstnaných dále sledoval.

Tabulka č. 1 Počty nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání

| Rok | Česká republika | | | Blansko | | |
|------|-----------------|-----------|--------|---------|-----------|--------|
| | celkem | nad 12 m. | % | celkem | nad 12 m. | % |
| 2008 | 353250 | 101524 | 28,70% | 3535 | 1005 | 28,40% |
| 2009 | 539136 | 123873 | 23,00% | 6025 | 1339 | 22,20% |
| 2010 | 561551 | 178481 | 31,80% | 5665 | 2110 | 37,20% |
| 2011 | 508451 | 184130 | 36,20% | 4965 | 1862 | 37,50% |
| 2012 | 545311 | 192234 | 35,30% | 5222 | 1901 | 36,40% |
| 2013 | 596833 | 236981 | 39,70% | 5621 | 2217 | 39,40% |
| 2014 | 541914 | 242840 | 44,80% | 4930 | 2235 | 45,30% |
| 2015 | 453118 | 187555 | 41,40% | 4085 | 1707 | 41,80% |
| 2016 | 381373 | 144163 | 37,80% | 3467 | 1358 | 39,20% |
| 2017 | 280620 | 94512 | 33,67% | 2508 | 848 | 33,80% |
| 2018 | 231534 | 60529 | 26,10% | 1951 | 574 | 29,40% |

Zdroj: autor, zpracováno ze statistik MPSV ČR.

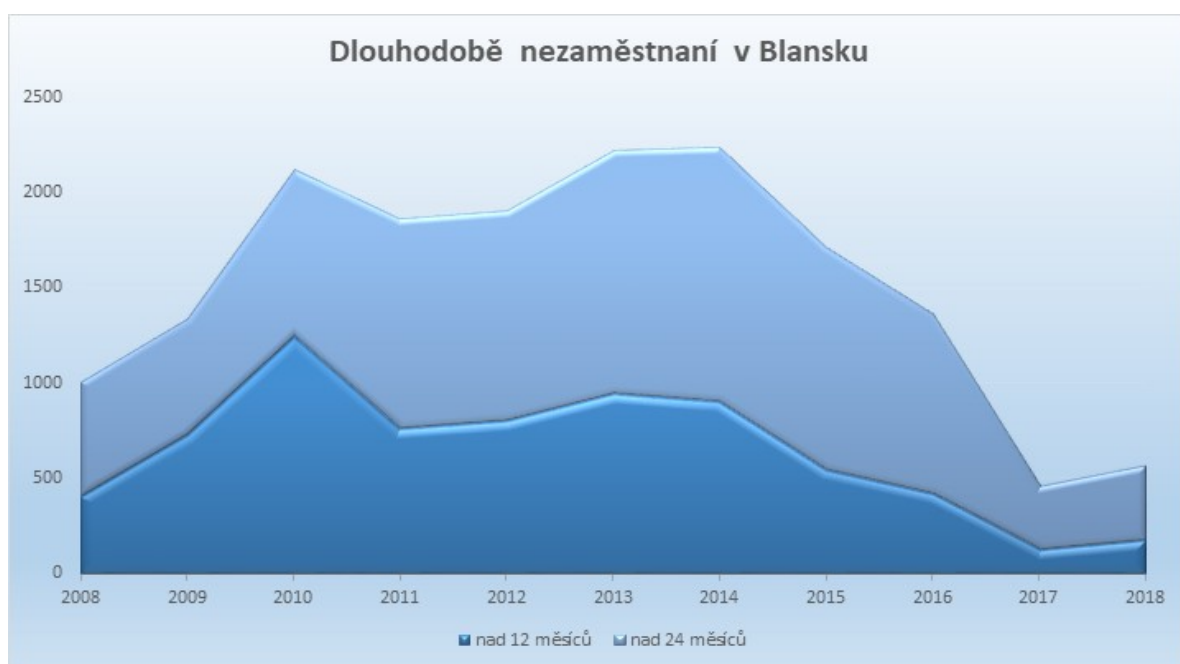
Z tabulky je patrné, že při prvních projevech celosvětové hospodářské recese v roce 2008 v okrese Blansko začal narůstat nejen celkový počet nezaměstnaných, ale i dlouhodobě nezaměstnaných. Rapidní nárůst jsem zaznamenala v roce 2010, na vrcholu hospodářské krize. Zatímco počet dlouhodobě nezaměstnaných v Blansku se v roce 2011 příliš nezvyšoval, celorepublikově stále rostl. Přestože celková nezaměstnanost v České republice začala klesat v roce 2012 a po malých krůčcích se stále snižovala, procenta dlouhodobě nezaměstnaných se nesnižovala, naopak v roce 2014 byla nejvyšší v posledních deseti letech. Přesto podíl dlouhodobě nezaměstnaných v Blansku stále dosahuje vyšších hodnot než před

nástupem hospodářské krize (pro porovnání: k 31. 12. 2008 činil 28,4% a dnes 29,4%). Počet se tak dostal na hodnoty vyšší než v roce 2008.

K 31. 12. 2018 bylo evidováno na kontaktním pracovišti Blansko 1951 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 574 evidovaných dlouhodobě, z toho 274 mužů a 300 žen. Tito nezaměstnaní tvořili celkově 29,4% všech nezaměstnaných, což je v porovnání s celorepublikovým průměrem o něco vyšší počet (26,1%).

Podrobněji budu analyzovat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti od roku 2008 do roku 2018 v Blansku.

Graf č. 2 Počet dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Blansko.



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

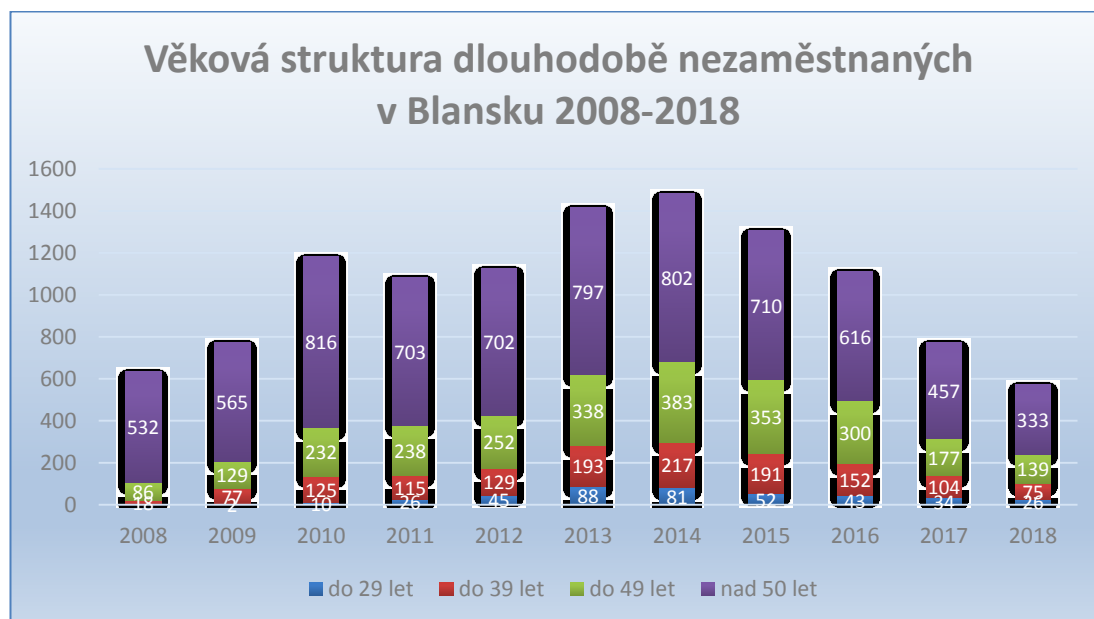
Graf názorně zachycuje křivku vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti nad 12 měsíců a nad 24 měsíců. Zvolila jsem porovnání těchto dvou skupin z toho důvodu, že na kontaktním pracovišti Blansko sledujeme i skupinu dlouhodobě nezaměstnaných nad 24 měsíců.

Z této skupiny jsem v počítačovém programu vyhledala i dlouhodobě nezaměstnané nad 10 let. Počet je alarmující. Je to celkem 71 osob, z tohoto počtu je jich 8 evidováno na kontaktním pracovišti Blansko déle než 20 let. Téměř všichni mají základní vzdělání, jsou starší 50 let a jsou invalidní v prvním či druhém stupni nebo mají jiná zdravotní omezení.

5.1 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle věku

Věk, to je jeden z důležitých ukazatelů, které se u dlouhodobě nezaměstnaných sledují. Následující graf ukazuje, jak se vyvíjela věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných od roku 2008. Následně se budu věnovat popisu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2018. Chtěla jsem zjistit, zda mohlo docházet k rozdílům v jednotlivých letech, co se týká věkových skupin dlouhodobě nezaměstnaných.

Graf č. 3 Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných v letech 2008-2018 v okrese Blansko.

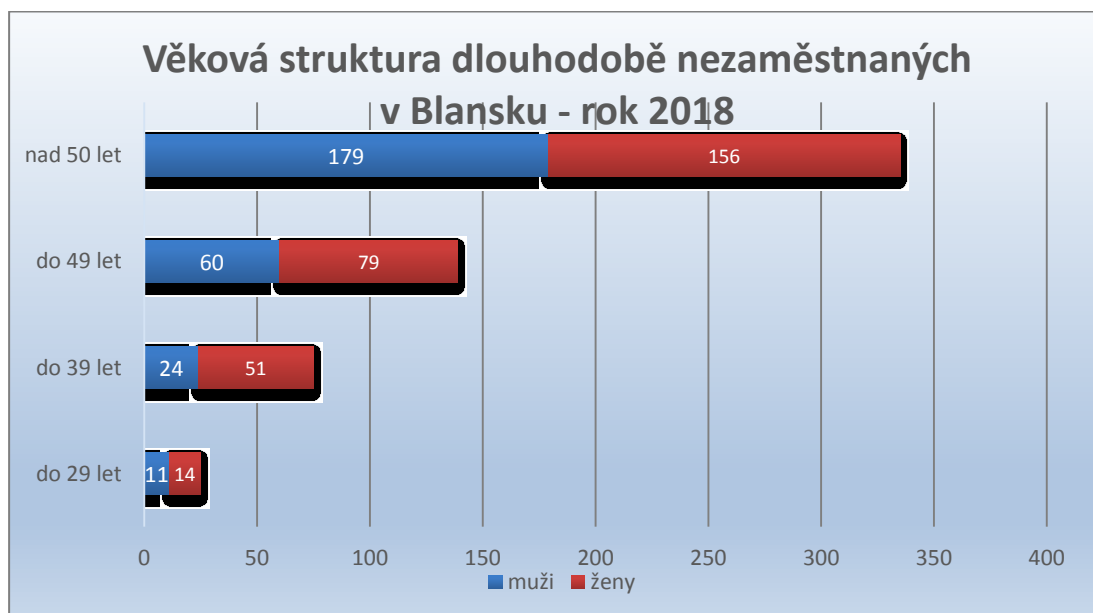


Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

Z grafu je patrné, že tomu tak není. V posledních deseti letech se nevyskytují žádní dlouhodobě nezaměstnaní mladší 19 let. Přestože skupina absolventů patří mezi ohrožené skupiny, které jsou sledovány, co se týká dlouhodobé nezaměstnanosti, počty naznačují, že v Blansku není tato specifická skupina problémovou.

Ale ani mladí lidé do 29 let nejsou příliš zastoupeni. Nejvyšší počet osob ze skupiny nezaměstnaných do 29 let se objevil v roce 2013, a to pouze 88 lidí, od té doby postupně klesá. Skupina dlouhodobě nezaměstnaných ve věku do 39 let i do 49 let mají početně vzrůstající tendenci do roku 2014. Postupně počty od tohoto roku klesají. Přesto počet lidí do 49 let je vyšší. Nejvíce jich bylo 383 opět v roce 2014. Podstatná je skupina uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Jak jsem popsala v teoretické části, tyto lidé jsou skutečně jednou z nejvíce ohrožených skupin dlouhodobou nezaměstnaností. Je tomu tak i na kontaktním pracovišti Blansko. V roce 2014 jich bylo 802, od té doby dochází i u této skupiny ke klesající tendenci.

Graf č. 4 Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Blansko-rok 2018



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

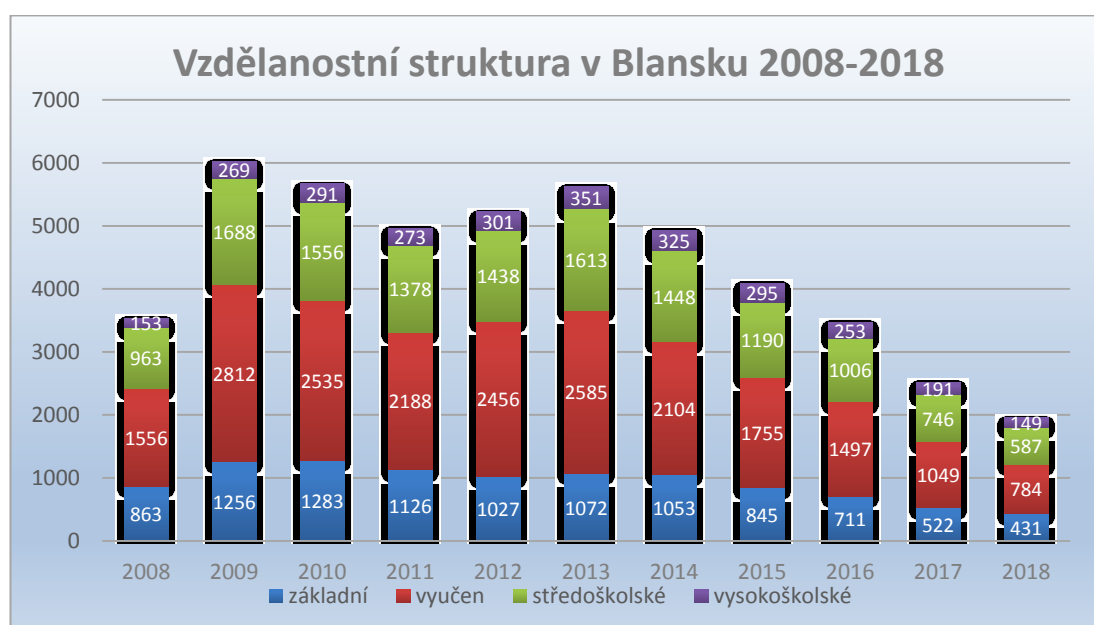
Z grafu je zřejmé, že k 31. 12. 2018 bylo dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu 574 lidí ve věkové skupině nad 50 let 334 lidí, což je 17,12% ze všech evidovaných (1951). Z počtu dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let je 239 vyučených, což je 71,55%. Ve skupině nad 50 let je více nezaměstnaných mužů, a to 179, zatímco žen 156. Ve věku nižším než 50 let jsou celkově nezaměstnané častěji ženy, z grafu vyplývá, že jich je 144, zatímco mužů je 95.

V souvislosti s hledáním zaměstnání hraje věk důležitou roli, pokud je pak nezaměstnanost dlouhodobá, mohou se vyskytnout další problémové faktory. Důležitý je i zdravotní stav, který se může zhoršovat. Ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let (334) je pouze 42 osob bez zdravotního omezení. Dále budu věnovat pozornost dlouhodobé nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání, které je také podstatné při hledání zaměstnání.

5.2 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle úrovně vzdělání

Vzdělání je dalším důležitým faktorem, který hraje roli v hledání zaměstnání. Kvalifikace je významným ukazatelem, který je sledován, protože úroveň vzdělání ovlivňuje uplatnitelnost na trhu práce.

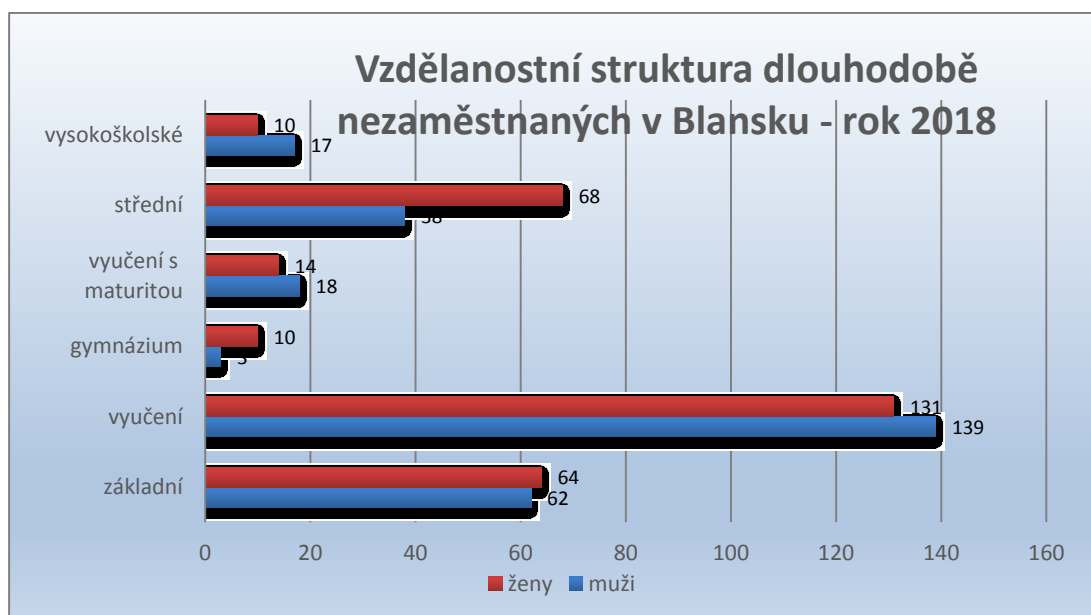
Graf č. 5 Vzdělanostní struktura v okrese Blansko 2008-2018



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

Další graf ukazuje, že v posledních deseti letech tvořily největší skupiny všech nezaměstnaných v Blansku především vyučení a osoby se středoškolským vzděláním. Do této skupiny jsem zahrнула jak odborné školy, tak i gymnázia. Za posledních deset let se příliš nemění počet osob se základním vzděláním, ani lidí vysokoškolsky vzdělaných. Počty osob vyučených a s maturitou klesají, přesto jsou stále nejvíce zastoupeny.

Graf č. 6 Vzdělanostní struktura dlouhodobě nezaměstnaných – rok 2018



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

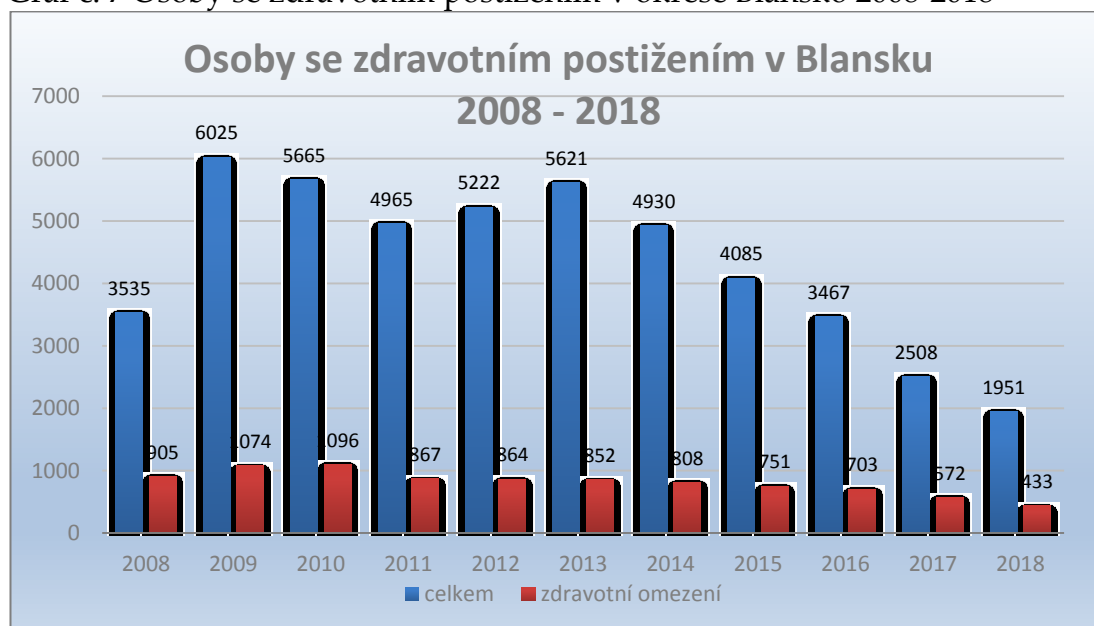
Graf ukazuje rozdíl mezi muži a ženami v dosaženém vzdělání ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2018. Z grafu je zřejmé, že ke konci roku 2018 byla nejvíce zastoupena skupina vyučených, následně se základním vzděláním a překvapivě i ženy se středním vzděláním. Po prostudování spisové dokumentace jsem zjistila, že se jedná o ženy, které mají malé děti, i přestože nebylo možné určit přesný počet. Údaj o počtu dětí není povinné uvádět. Vyučených je z celkového počtu 574 téměř polovina. Je to přesně 270, což je 47% z celé skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Pro větší přehled jsem v grafu rozdělila středoškolsky vzdělané podle druhu školy. Celkový počet těchto osob je 151, což je 26,3%. Přestože celkově v posledních deseti letech je počet osob se základním vzděláním nízký, ke konci roku 2018 byly zastoupeny 21,95%. Počet vysokoškolsky vzdělaných lidí je nízký.

Když jsem zkoumala jednotlivě tuto skupinu, zjistila jsem, že téměř všichni lidé mají i vážné zdravotní problémy a budou zastoupeni v následujícím grafu dlouhodobě nezaměstnaných se zdravotním postižením.

5.3 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných s ohledem na zdravotní postižení

Dalším důležitým sledovaným aspektem u dlouhodobé nezaměstnanosti je zdravotní stav. I tuto rizikovou skupinu jsem popsala v teoretické části.

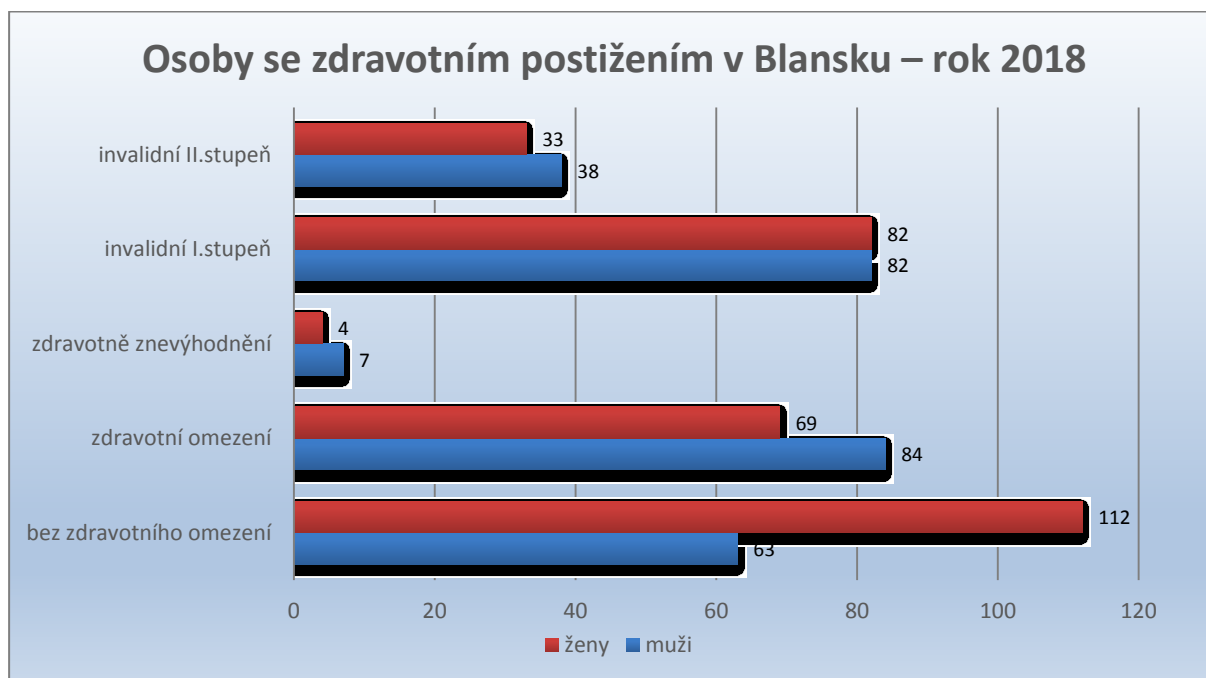
Graf č. 7 Osoby se zdravotním postižením v okrese Blansko 2008-2018



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

Jak je vidět v grafu, v posledních deseti letech byla vždy tato riziková skupina zastoupena velkým počtem osob. V roce 2009, kdy byla nezaměstnanost v Blansku díky ekonomické krizi na svém vrcholu, tvořil počet osob se zdravotním postižením 18% z celkového počtu (6025). Přestože nezaměstnanost meziročně klesá, podíl osob zdravotně postižených se stále pohybuje kolem 20%. V roce 2018 to bylo dokonce 22,1%.

Graf č. 8 Dlouhodobě nezaměstnané osoby se zdravotním postižením v okrese Blansko – rok 2018



Zdroj: autor, zpracováno z programového systému OKpráce

Lidé se zdravotním postižením tvoří podstatnou část dlouhodobě nezaměstnaných na Blanensku. Z grafu je patrné, že z celkového počtu 574 lidí je jich pouze 175 bez zdravotního omezení, což je 30,4% z celkového počtu, z tohoto počtu jsou téměř dvěma třetinami zastoupeny ženy.

Jak jsem vysvětlila v teoretické části bakalářské práce, osoby invalidní ve třetím stupni nemohou být uchazeči o zaměstnání. Proto nejsou zastoupeny v grafu.

V roce 2018 bylo v Blansku evidováno celkem 1951 uchazečů o zaměstnání, z tohoto počtu bylo 433 osob se zdravotním postižením a dalších 233 s jiným zdravotním omezením (rozdíl mezi těmito dvěma pojmy jsem vysvětlila v teoretické části), což je 34,10% z celkového počtu, a to je velmi vysoký podíl. Velký počet je osob invalidních v I. a II. stupni, celkem 235, to je 40,94% ze všech dlouhodobě nezaměstnaných. Počet osob se zdravotním postižením neklesá, protože je obtížné umístit je na trh práce.

5.4 Ostatní rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných

V případě rizikové skupiny žen s malými dětmi nemohu uvést žádná data ani podrobné údaje, protože tento údaj není povinný uvádět do počítačového programu. Samozřejmě, že v evidenci kontaktního pracoviště jsou mezi dlouhodobě evidovanými ženy s malými dětmi.

Jak jsem již uvedla, vzhledem k tomu, že uvádění národnosti či příslušnosti k rase či etniku se považuje za citlivý osobní údaj, nepožaduje úřad práce tato data a nejsou uvedena v počítačovém programu ani spisové dokumentaci. Nelze tedy vygenerovat, kolik je v evidenci uchazečů o zaměstnání registrováno romských občanů. Jednalo by se čistě o spekulace.

Přestože na kontaktním pracovišti Blansko evidujeme cizince, ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných se nevyskytuje žádný. Proto ani v tomto případě neuvádím žádné grafy ani žádná data.

5.5 Nezaměstnanost v rodině

Na závěr jsem se rozhodla zjistit, zda se na kontaktním pracovišti Blansko vyskytují osoby, které by mohly být členy jedné rodiny a současně být dlouhodobě nezaměstnaní. Po prostudování spisové dokumentace a konzultaci s kolegyněmi, které pracují jako zprostředkovatelky zaměstnání, jsem zjistila, že mezi dlouhodobě evidovanými jsou skutečně členové pěti rodin, jedná se vždy o dvě generace jedné rodiny. Vzhledem k tomu, že se v několika případech liší jejich příjmení, není možné dojít k tomuto závěru v počítačovém systému a tedy ani zapsat do grafu.

Bohužel v těchto případech se jedná o rodinný model, kdy rodiče jsou vzorem pro svoje děti a pak celá rodina žije ze sociálních dávek, protože je to pro ně takto „normální“.

Tím se dostávám k problému opakovaně evidovaných uchazečů o zaměstnání. Jak jsem popsala v teoretické části, dlouhodobá nezaměstnanost je podle Mareše (2002, s. 26) spojena s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry člověka, problémem se stává u sociálních kategorií, jako jsou nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy, atd. Z celkového počtu 574 lidí je na kontaktním pracovišti Blansko 114 mužů, kteří jsou v evidenci opakovaně, žen je z celkového počtu 120. Protože nelze jednoznačně vyfiltrovat skupinu těchto lidí, prohlížena jsem v počítačovém systému jednotlivě každého z 574 lidí a hledala, kolikrát byli v evidenci kontaktního pracoviště Blansko. Když jsem procházela spisovou dokumentaci a v počítačovém systému historii dob činností a dob pojištění, zjistila jsem, že u uchazečů o zaměstnání opakovaně evidovaných se opakují podobné scénáře. Jednotlivé evidence jim rozdělují buď mateřská dovolená, dlouhodobé léčení, případně pracují pouze na dohody o provedení práce, které končí konkrétním datem. Opakovaně se také objevují lidé, kterým evidenci přerušil výkon trestu odnětí svobody, nebo se vracejí z veřejně prospěšných prací.

6 Shrnutí výsledků empirického šetření

Bakalářskou práci jsem rozvrhla do tří základních kapitol. V teoretické části jsem vymezila základní pojmy, které jsou spojeny s problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti. Charakterizovala jsem rizikové skupiny, které jsem pak v rámci výzkumu sledovala podrobně. Současně jsem v teoretické části představila instituce, které se nezaměstnaností zabývají a stručně nastínila možné strategie řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Dalo by se více pracovat s jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například rekvalifikace, kdy efektivnost rekvalifikací hodně záleží na výběru uchazečů o zaměstnání. Přestože se velmi aktivně věnujeme právě dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, přednostně se do rekvalifikací zařazují klienti, u nichž je po absolvování rekvalifikace předpoklad brzkého nástupu do zaměstnání. Rekvalifikace mají velký význam právě pro osoby nad 50 let, které jsou považovány za rizikovou skupinu. Tímto směrem však nebyla moje práce zaměřena.

V metodické části jsem vysvětlila, co bude předmětem mého výzkumu a jak bude tento výzkum probíhat. Do mého výzkumu, který je třetí kapitolou mé práce, jsem zahrnula všechny dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří byli evidováni na kontaktním pracovišti Blansko k 31. 12. 2018, což je 574 osob. Vždy jsem nejprve představila jednotlivé skupiny dlouhodobě nezaměstnaných podle pohlaví, věku, vzdělání, a zdravotního stavu v grafu a následně analyzovala a popsala zjištěné výsledky. Jednalo se nejprve o stav jednotlivých skupin v posledních deseti letech (2008-2018) a poté konkrétní stav v roce 2018.

Z výsledků je zřejmé, že nezaměstnaností delší než 12 měsíců jsou postiženy především osoby ve věku nad 50 let, dále vyučení uchazeči a osoby se

zdravotním omezením. Bohužel se stále vyskytují v evidenci úřadu práce lidé déle než 10 let a nedaří se jim získat zaměstnání.

V teoretické části jsem zmínila tvrzení Boženy Buchtové, že největší skupinou ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou nekvalifikovaní pracovníci. Toto tvrzení se na kontaktním pracovišti Blansko nepotvrdilo.

Zajímavým zjištěním byl fakt, že se v evidenci dlouhodobě nezaměstnaných vyskytuje několik členů pěti rodin. Jedná se o rodiče a jejich děti. Ve všech případech jsou evidovaní rodiče i několik let. U dětí je to zatím „pouze“ něco přes 12 měsíců. Podle mého názoru se dá konstatovat, že děti nezískají včas motivaci a nic je nenutí k tomu, aby hledaly zaměstnání.

Počet uchazečů evidovaných déle než 12 měsíců klesá přes veškerou snahu kontaktního pracoviště Blansko pomaleji než celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných je stále vysoký a dosahuje vyšších hodnot než před deseti lety. Více než 58% těchto osob přesáhlo věk 50 let, téměř čtvrtina má pouze základní vzdělání, mnoho jich navíc současně spadá do některé z dalších ohrožených skupin na trhu práce (osoby se zdravotním postižením nebo osoby pečující o děti do 15 let).

Z počítačového systému se mi podařilo vygenerovat osoby, které mají více handicapů. V případě dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou starší 50 let, jsou vyučení a současně invalidní v I. stupni, je to z počtu 574 celkem 64 evidovaných uchazečů o zaměstnání. Vybrala jsem záměrně tyto skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, které jsou na kontaktním pracovišti v Blansku nejvíce zastoupeny.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala popisem dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných na kontaktním pracovišti Blansko s ohledem na jejich pohlaví, věk, vzdělání a zdravotní stav. Současně jsem se zaměřila na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních deseti letech kontaktním pracovišti Blansko s cílem popsat a vyhodnotit, jak se dlouhodobá nezaměstnanost za tuto dobu vyvíjela. Použila jsem kvantitativní metodu zpracování dat pomocí počítačového systému a spisové dokumentace.

Přestože se na kontaktním pracovišti Blansko velmi intenzivně pracuje se skupinou dlouhodobě nezaměstnaných, nejsou výsledky ideální. V porovnání s celorepublikovým průměrem je sice procento dlouhodobě nezaměstnaných vyšší, avšak každým rokem se snižuje. Ke každoročnímu mírnému poklesu dochází díky podpoře zaměstnávání těchto uchazečů z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, která nabízí širokou škálu možností pro klienty. Bohužel ne vždy stačí pouze taková podpora. Dlouhodobá nezaměstnanost je především problémem sociálním, na jehož řešení často běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nestačí.

Podle mých zkušeností je velkým problémem dlouhodobá nezaměstnanost žen, které pečují o malé děti. S postupem doby lze předpokládat, že počet individuálně nastavených pracovních příležitostí pro rodiče bude zejména na volném trhu práce narůstat a rovněž lze pozitivně hodnotit, že v poslední době se objevují možnosti tzv. home office. Tento způsob práce začíná být generací současných rodičů dobře hodnocen a preferován. Můžeme doufat, že i díky tomu klesne počet dlouhodobě nezaměstnaných žen.

Závěrem bych chtěla konstatovat, že moje bakalářská práce bude jistě přínosem především pro mé kolegy z oddělení zaměstnanosti a trhu práce, protože takto podrobně se na kontaktním pracovišti Blansko dlouhodobá nezaměstnanost nikdy nezkoumala. Jak jsem napsala výše, naposledy se podrobné analýzy prováděly v roce 2010. Konkrétně pro mě bylo příjemnou změnou, že jsem se vrátila mezi své kolegyně a oživila si svou bývalou agendu.

Výsledky mého zkoumání nám pomohou v naší každodenní práci, budeme se moci ještě více zaměřit na konkrétní skupiny nezaměstnaných. Závěry, které přinesla moje bakalářská práce, mohou být nápovědou a pomocí pro kolegyně z oddělení zprostředkování, na které skupiny dlouhodobě evidovaných se zaměřit podrobněji.

Podle mého názoru se mi podařilo popsat jednotlivé skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a dospěla jsem k několika zajímavým a podnětným závěrům. Tím jsem naplnila cíl své bakalářské práce.

Seznam použitých zdrojů

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

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

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada, 2017. ISBN: 978-80-271-0251-8

KREBS, V. a kol. *Sociální politika. 5., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ČR. ISBN: 978-80-7357-585-4

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

NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery, 2. vydání*. Praha: Grada, 2006. ISBN: 978-80-247-1705-0

SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. Brno: Paido, 2004. ISBN: 978-80-7315-126-3

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN: 80-210-3048-8

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

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN: 978-80-246-1318-5

Internetová periodika:

Statistika a my: Dlouhodobá nezaměstnanost je nejnižší od roku 1997 [online]. 2017(4) [cit. 2019-02-11].

Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/04/dlouhodobanezaměstnanost-je-nejnizsi-od-roku-1997/>

Nepublikované dokumenty:

PITNER, J. (2018) *Hodnocení efektivit a účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihomoravském kraji*. Úřad práce České republiky, krajská pobočka Brno.

Internetové zdroje:

ČSÚ. (2012). *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezaměstnanosti20121107

ČSÚ. (2016). *Charakteristika okresu Blansko*. [online]. [cit. 2019-02-11].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xb/okres_blansko

MPSV. (2012). *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 23.1.2012 [cit. 2019-02-11]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. (2013). *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

MPSV. (2016). *Integrace cizinců*. [online]. 4.5.2016 [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1278>

MPSV. (2017). *Ministryně Marxová o pracovních úvazcích: Na Západě je to standart. Propojí osobní život s pracovním (Hradecký deník)*. [online]. 5.6.2017 [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/30665>

MPSV. (2018a). *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. (2018b). *O MPSV* [online]. 31.7.2018 [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

MPSV. (2018c). *Nezaměstnanost zůstala v listopadu na 2,8%* [online]. 10.12.2018. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/12/2018_12_10_tz_nezamestnanost_listopad_2018.pdf

MPSV. (2018d). *Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti v JmK na rok 2019*. [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

MPSV. (2019). *Nezaměstnanost v prosinci: 3,1%, nezaměstnaných je o 50 000 míň než loni*. [online]. 9.1.2019 [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2018.pdf

MVCR. (2008). *Zpráva na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

Zákony:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů: velká novela k 1. 1. 2015.

Zákon 73/2001 Sb., o Úřadu České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam grafů a tabulek:

| | | |
|--------------|--|----|
| Graf č. 1 | Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1991 do roku 2018..... | 14 |
| Graf č. 2 | Dlouhodobě nezaměstnaní v Blansku..... | 41 |
| Graf č. 3 | Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných 2008-2018..... | 43 |
| Graf č. 4 | Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných – rok 2018.... | 44 |
| Graf č. 5 | Vzdělanostní struktura 2008-2018..... | 45 |
| Graf č. 6 | Vzdělanostní struktura dlouhodobě nezaměstnaných – rok 2018..... | 46 |
| Graf č. 7 | Osoby se zdravotním postižením 2008-2018..... | 47 |
| Graf č. 8 | Dlouhodobě nezaměstnané osoby se zdravotním postižením – rok 2018..... | 47 |
| Tabulka č. 1 | Počty nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání..... | 39 |

Příloha č. 1

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace – prostřednictvím rekvalifikačních kurzů lze změnit kvalifikaci žadatelů o zaměstnání, zvýšit, rozšířit či prohloubit dosavadní kvalifikaci, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.
- b) investiční pobídky – jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- c) veřejně prospěšné práce – rozumí se časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech v prospěch obcí nebo jiných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Úřad práce na ně poskytuje příspěvek.
- d) společensky účelná pracovní místa - to jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat o pracovní místo, které si po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání zřídil za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Úřad práce může na takové místo poskytnout příspěvek.

- e) překlenovací příspěvek – může Úřad práce poskytnout osobě, která samostatně výdělečně činná, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

- f) příspěvek na zapracování – poskytuje Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou pozornost podle §33.

- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – poskytuje Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže proto zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně 6 měsíců, na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž:

- h) poradenství
- i) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78
- k) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120)

Příloha č. 2

Podpora v nezaměstnanosti

§ 43 zákona o zaměstnanosti říká, že podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu.

Podpůrní doba činí u uchazečů o zaměstnání:

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

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- a) uplynutím podpůrní doby
- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29), nebo
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30).

Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci jsou zakotveny v zákonu o zaměstnanosti. Podle § 39 náleží podpora uchazeči, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se pouze jednou
- b) požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelé invalidního důchodu.