

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Nestlerová

**Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu
k dlouhodobě nezaměstnaným osobám**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Lucie Matějovicová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2016-2017

BACHELOR THESIS

Jana Nestlerová

Active employment policy Most area in relation to the long-term unemployed

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Lucie Matějovicová

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jana Nestlerová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Lucii Matějovicové za odborné vedení, za ochotné a vstřícné jednání při konzultacích, Mostecké knihovně a Úřadu práce v Mostě. Děkuji také neziskovým organizacím: Oblastní Charita Most-Litvínov, Obrnické centrum sociálních služeb, dále neziskové organizaci Diakonie a Naději, za ochotu a poskytnutí materiálů a informací k tématu mé práce. Mé poděkování patří i mé rodině, která mě po celou dobu podporovala.

Anotace

Závěrečná práce popisuje situaci nezaměstnanosti, která je v současné době nejsledovanější ukazatel ekonomického a sociálního vývoje v České republice, ale také jedním ze sociálních problémů. Vysoká míra nezaměstnanosti má pro společnost mnoho negativ. Negativní sociální dopady přispívají k sociálnímu vyloučení části obyvatelstva.

Řešení nezaměstnanosti je možné hledat v oblasti Ministerstva práce a sociálních věcí, kde se dá formou Aktivní politiky zaměstnanosti mnohé vyřešit.

Jak aktivní politika zaměstnanosti napomáhá ke zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce, řešíme v praktické části. V našem výzkumu se dále zabýváme příčinami nezaměstnanosti, a sociálním aspektem.

Klíčová slova

zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, nezaměstnaný, trh práce, vzdělávání, efektivita.

Annotation

This final work describes the unemployment situation, that is - nowadays - the most watched indicator of the economic and social development in the Czech Republic, and also is one of the social problems. High unemployment rate has many negatives for the society. Negative social impacts contribute to social exclusion of some inhabitants.

We can look for the solution for the unemployment in the field of Ministry of Labour and Social Affairs, where much can be solved by active employment policy.

How the active employment policy can help to improve the employability at the labour market, we deal with in the practical part. In our research we explore the causes of unemployment and the social aspect.

Key words

employment, active employment policy, employment office, the unemployed, labour market, education, effectiveness.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 Definice nezaměstnanosti	11
1.2 Příčiny nezaměstnanosti	13
1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	14
1.4 Typy nezaměstnanosti.....	15
2 TRH PRÁCE	18
2.1 Poptávka po práci.....	18
2.2 Nabídka práce	19
2.3 Trh práce a jeho dopady.....	19
2.4 Sociální dopady.....	20
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	22
3.1 Obecná definice APZ.....	22
3.2 Systém zaměstnanosti	22
3.3 Využití nástrojů APZ	24
3.3.1 Rekvalifikace	24
3.3.2 Stáže.....	25
3.3.3 Odorná práce absolventů škol a mládeže.....	25
3.3.4 Společensky účelná pracovní místa	25
3.3.5 Chráněná pracovní místa.....	26
3.3.6 Veřejně prospěšné práce	26
3.3.7 Veřejná služba.....	27
3.4 Přínosy vzdělání a revalifikací.....	28
3.4.1 Pozitiva programů APZ	28
3.4.2 Negativa programů APZ	28
4 PROJEKTY EVROPSKÉHO STRUKTURÁLNÍHO FONDU V RÁMCI ÚŘADU PRÁCE	30
4.1 Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 SEVEROZÁPAD v Ústeckém kraji	30
4.2 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji	30

4.3	Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	31
4.4	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP)	32
4.5	Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)	33
PRAKTICKÁ ČÁST		34
5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	34
6	METODOLOGIE VÝZKUMU	35
6.1	Výzkumný problém	35
6.2	Cíle výzkumu	35
6.2.1	Hypotézy	35
6.2.2	Výběr respondentů	37
6.2.3	Použité výzkumné metody – rozhovor s ÚP, metoda porovnávání	38
6.2.4	Předvýzkum	39
6.2.5	Realizace výzkumného ŠETŘENÍ	40
6.2.6	Interpretace výzkumného řešení	42
7	SHRNUTÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	58
ZÁVĚR		60
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		62
SEZNAM ZKRATEK		64
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ		65
SEZNAM PŘÍLOH.....		68

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma: „Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám“. Toto téma bakalářské práce jsem si vybrala se snahou poukázat na některé problémy spojené s efektivitou vynakládaných finančních prostředků ze státního rozpočtu při řešení nezaměstnanosti v České republice a s tím související situací na trhu práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a jejich dopadů. Navrhovaná opatření ministerstva práce a sociálních věcí, by se mohla směřovat především na podporu v nezaměstnanosti, tj. najít především klíč ke zvýšení zaměstnanosti celé České republiky a tím i posílit ekonomiku státu.¹ Nezaměstnanost je v současné době velmi závažným problémem nejen v České republice, Evropské unii, ale v celém světě. Nebude-li se řešit tento problém, povede k sociální degradaci nejen nezaměstnaných jedinců, ale bude mít i závažné následky pro sociální dění ve společnosti. V důsledku to způsobí sociální vyloučení různých skupin obyvatelstva, snížený přístup ke kvalitnímu vzdělání, kultuře, bydlení atd. Lidé při neřešení situace nezaměstnanosti a sociální pomoci mohou skončit bez domova, jako narkomani či jako lidé vyloučení ze společnosti, čemuž se vláda snaží zabránit. Na Úřadech práce ve všech regionech, nejen v Mosteckém, jsou respondenti rozděleni podle statistik MPSV na dvě hlavní části, a to především s nezaměstnanosti v evidenci na do 5 měsíců a nad 5 měsíců, tzn. nezaměstnanost krátkodobá či dlouhodobá, s různým sociálním zaměřením. Tomuto celému procesu napomáhá Aktivní politika zaměstnanosti, která celý proces sleduje a napomáhá ke snížení nezaměstnanosti. Celý proces nezaměstnanosti zahrnuje vytváření názorů, požadavků, programů a diskusí, které se formují do společenských dohod, na jejichž základě vznikají legislativní normy, které realizaci politiky umožňují. Státní politika zaměstnanosti a sociální politika jsou vzájemně propojeny a jejich úroveň přímo ovlivňuje kvalitu života občanů. Od roku 1989 prošla Česká republika obdobím velmi významných změn a vrátila se po více než padesáti letech k tržní ekonomice. Změny s sebou přinesly řadu ekonomických problémů, z nichž velmi významným je nezaměstnanost. Závěry výzkumů

¹ MPSV.[online].[staženo 2016-12-15].Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>.

nezaměstnanosti ze zemí s rozvinutou ekonomikou opakovaně ukazují, že ztráta zaměstnání jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na zdraví člověka.²

Bakalářská práce „ **Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám** “ úzce souvisí s výzkumným projektem analýz, s nezaměstnaností regionu a se sledováním efektů vzdělanosti a kvalifikace Mosteckého regionu.

² Jahoda, M. a spol., *Sociografie komunity nezaměstnaných*, Marienthal, Masarykova univerzita Brno, 2013, s.7, ISBN 978-80-210-6226-9.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Obecně se (dle metodiky Mezinárodní organizace práce) za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let (musí mít dokončenou základní školní docházku)
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Za vážný ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do práce. V současnosti jsou k dispozici dva ukazatele, jeden založený na počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, druhý vycházející ze statistického šetření ČSÚ v domácnostech. Každý má pochopitelně rozdílné účely. Údaj ministerstva o podílu nezaměstnaných osob je ukazatel zaměřený hlavně regionálně a má sociální význam. Ukazatel ČSÚ o obecné míře nezaměstnanosti je spíše ekonomický ukazatel vhodný např. pro investory, kteří rozmýšlejí, zda v daném kraji otvírat nový provoz – vysoká míra nezaměstnanosti znamená volnou pracovní sílu, kterou mohou najmout.³

Dle Brožová, D (2003) je dáno, že ztráta pracovních kontaktů a vztahů je poměrně nepříjemnou, až neřešitelnou záležitostí, jedná se totiž o pokles životní úrovně s ekonomickou nejistotou.⁴

1.1 DEFINICE NEZAMĚŠTANNOSTI

Ve smyslu zákona č.1/1991 Sb., nyní zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti se v ČR považuje za nezaměstnaného osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

³MPSV.[online].[staženo 2017-01-20].Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf

⁴Brožová, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*, sociologické nakladatelství slon, Praha 2003, vydání první.

- Není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se soustavně nepřipravuje na své budoucí povolání
- Požádal osobně či písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání či je v evidenci úřadu práce.

Nezaměstnanost je stav, kdy se část pracovních sil nachází mimo výrobní proces a služby, tedy část obyvatelstva není v danou chvíli z jakýchkoli důvodů schopna vykonávat placené zaměstnání. Ukazatel, který hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti, se nazývá míra nezaměstnanosti – je to podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně dokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech. To, že se nezaměstnaný opravdu uchází o zaměstnání a snaží se ho získat, může doložit například tím, že je ve styku s úřadem práce, případně odpověďmi na inzeráty, které k přijetí nevedly.⁵

Dle Mareš, P. (1998), který říká, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří buď pracují, nebo jsou nezaměstnaní, ale práci si hledají nebo čekají, až se budou moci po dočasném přerušení do práce vrátit. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou pak všichni lidé, kteří zaměstnání nemají, ale aktivně jej nehledají.⁶

Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do práce do čtrnácti dnů. Z pohledu pracovních úřadů se za nezaměstnané považují uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu odnětí svobody, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikačních kurzech nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno

⁵ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993.

⁶ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Vydalo Sociologické nakladatelství, Prah 1998, vydává druhé, s.16, ISBH 80-901424-9-4.

hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.⁷ Hledání zaměstnání není možné považovat za nějaký celek, nelze preferovat jeden cíl, tzn. při stanovení více cílů není nijak nemožné si zaměstnání najít (Siegel, Z), cílem ale musí být konkrétní pracovní pozice, kterou chceme vykonávat.⁸

Nezaměstnanost více ovlivňuje a ohrožuje skupiny populace téměř ve všech vyspělých zemích. Mezi skupiny těchto lidí patří zejména mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.⁹

1.2 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně existuje člověk, který chce a může vykonávat danou práci a na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na pracovním trhu tak vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem. Problém nezaměstnanosti je především problémem individuálním.¹⁰

Nezaměstnaný člověk přichází o výdělek, finančně i sociálně strádá, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a v neposlední řadě přichází o kvalifikaci. Hlavními příčinami vysoké nezaměstnanosti je především: minimální mzda-mzdová rigidita, nemotivační systém sociálních dávek, vysoké přímé daně a strnulá pracovně-právní legislativa, srovnatelné práce, pracovní podmínky, odbory a kolektivní vyjednávání. Za velmi vážný ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do práce. Aktivní politika zaměstnanosti přitom nabízí způsob, jak zvýšit motivaci nezaměstnaných a zefektivnit fungování trhu práce. S rostoucí mírou využívání nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti začala postupně růst

⁷ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Vydalo Sociologické nakladatelství, Prah 1998, vydání druhé, s.16, ISBN 80-901424-9-4.

⁸ Siegel, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*, nakladatelství Grada, vydání první, Praha 2005, ISBN 80-247-1388-8.

⁹ Buchtová, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*, Brno: MU,2000, s.9,ISBN 80-210-2425-9.

¹⁰ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993,s.9

i řada evaluačních studií, které však neměly tak jednoznačné výsledky, jak se zprvu očekávalo. Dle Brožová, D. (2003) je nezaměstnanost spíše složitým společenským problémem s negativními. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí velice nepříjemnou záležitostí.¹¹

1.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra, při které jsou ceny a mzdy v rovnováze, takže nedochází k inflaci. Je to míra nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu. Přirozená míra nezaměstnanosti se liší podle zemí a mění se s časem.¹²

Míra nezaměstnanosti je vypočtena jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat, tedy i zaměstnaným i nezaměstnaným: $u = U/E + U$, nebo $u = U/L$

- u -míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v %, tedy hodnota $u \cdot 100\%$)
- U - počet lidí bez práce
- E - počet zaměstnaných lidí
- L - celkový počet pracovních sil ($L = E + U$)

Dosud se v ČR sledují dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které srovnávají počet nezaměstnaných, resp. uchazečů o zaměstnání, s velikostí pracovní síly, tj. počtem ekonomicky aktivních:

1. Podle metodiky výpočtu ČSÚ se míra nezaměstnanosti počítá v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS, vycházející z doporučení Eurostatu, Mezinárodní organizace práce ILO) jako tzv. obecná míra nezaměstnanosti.

2. MPSV zveřejňuje míru registrované nezaměstnanosti na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR (ÚP ČR).¹³

¹¹Brožová, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*, sociologické nakladatelství slon, Praha 2003, vydání první, ISBN 80-8642916-4.

¹²ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. [cit. 2016-05-12]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps.

¹³MPSV. [online]. [staženo. 2017-02-06]. Dostupé z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce MPSV.¹⁴

1.4 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI

Existuje několik podob nezaměstnanosti. Běžně se v České republice můžeme setkat s tzv. registrovanou mírou nezaměstnanosti, kterou u nás zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato nezaměstnanost je zjišťována způsobem, že za nezaměstnané jsou brány osoby, které jsou registrované na úřadech práce. Ne všichni nezaměstnaní však hledají práci přes úřady práce, např. z důvodu, že jsou nezaměstnanými pouze krátkou dobu nebo nemají důvěru v to, že by jim úřad práce našel místo. Proto Český statistický úřad provádí tzv. Výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech.¹⁵

Mezi typy nezaměstnanosti můžeme zařadit: frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanosti, cyklické nezaměstnanosti, skrytou nezaměstnanost, neúplnou nezaměstnanost, nepravou nezaměstnanost, dlouhodobou a opakovanou nezaměstnanost, dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost je nezaměstnanost spočívající v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce, někdy je označována jako normální. Je dočasná a dobrovolná, není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí. Lidé mění svá

¹⁴ MPSV.[online].[staženo. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>.

¹⁵ MPSV.[online].[staženo. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>.

zaměstnání z důvodu hledání lepšího uplatnění, změny bydliště nebo hledají práci po období studia či rodičovské dovolené.¹⁶

Strukturální nezaměstnanost je nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území. Vzniká vždy, když nabídka práce určitého druhu je vyšší než poptávka v uvedené struktuře.¹⁷

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost vyvolaná recesí v důsledku hospodářských cyklů, zasahující většinu odvětví v ekonomice. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.¹⁸

Sezonní nezaměstnanost je také definována jako krátkodobá, jedná se o nezaměstnanost, která vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo nabídce práce. Sem patří například česač chmele nebo lyžařský instruktor, jedná se o diskontinuitu produkce v různých odvětvích, kde je produkce závislá na počasí, či výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány různými příčinami (obuvnický či konfekční průmysl).¹⁹

Skrytá nezaměstnanost se projevuje u osob, které se neucházejí o práci, protože ztratily naději na možnost zaměstnání získat. Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Specifickým typem nezaměstnanosti je zemědělské přelidnění v rozvojových zemích, které je způsobeno nedostatkem pracovních příležitostí v nezemědělských odvětvích.²⁰

Dobrovolná nezaměstnanost nastane, když dobrovolně nezaměstnaní lidé, kteří by mohli najít práci při tržní ceně, ale tato cena se jim zdá příliš nízká (např. minimální mzda, která pro rok 2016 činí 9.900,-Kč, ale od 1. 1. 2017 činí 11.000,- Kč). Lidé

¹⁶ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993, s.9.

¹⁷ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993, s. 10.

¹⁸ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993, s. 13.

¹⁹ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993, s. 10.

²⁰ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 172. ISBN 80-864290-8-3.

proto raději volí volný čas nebo hledají lepší pracovní příležitost. Při stávající mzdové sazbě mohou dávat přednost studiu. Jinými slovy je dobrovolná nezaměstnanost jen jiný název pro nezaměstnanost frikční, vzniklou na základě tří faktorů. Mezi ty patří krátká doba hledání práce, existence adekvátní poptávky po práci a odpovídající kvalifikace požadovaná u pracovních míst.²¹

Nedobrovolná nezaměstnanost nastane, když pracovní síly práci hledají a nemohou ji najít ani při nižší mzdě. Nedobrovolná nezaměstnanost také znamená, že počet volných pracovních míst je menší než počet uchazečů.²²

Dlouhodobá nezaměstnanost je termín nejvíce patrný na trhu práce v posledních letech. Faktem je, že v roce 1998 se trh práce pohyboval kolem 30%, kdežto v roce 2001 již přesáhl 50% a tendence dále pokračuje. Položenou otázkou je v tomto případě, ne „proč zaměstnání lidé ztratili“, ale „proč zaměstnání po delší době nemohou nalézt“.²³

²¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 172. ISBN 80-864290-8-3.

²² *Finance*. [online]. [staženo. 2017-02-21]. Dostupné z <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>

²³ Sirovátka, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: MU 2003, s. 139. ISBN 80-210-3048-8.

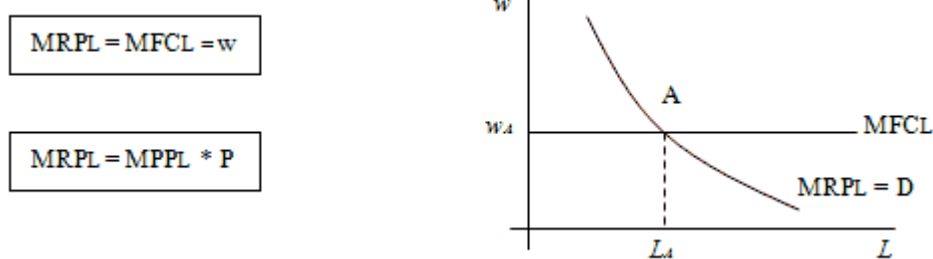
2 TRH PRÁCE

Trh práce je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potencialních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání. V souvislosti se dvěma ekonomickými recesemi, kterými si česká ekonomika v posledních šesti letech prošla, je otázka vývoje míry nezaměstnanosti o to podstatnější. Vývoj trhu práce je v posledních letech charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností, a to především v důsledku těchto faktorů: Demografický vývoj, sociokulturní faktory, privatizace podniků, nízká cena práce.²⁴

2.1 POPTÁVKA PO PRÁCI

Poptávka po práci je určena množstvím práce na trhu práce. Trh práce patří spolu s trhem kapitálu k hlavním trhům výrobních faktorů, střetává se zde nabídka a poptávka práce. Poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce (která je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a organizací práce).²⁵

Graf 1: poptávka po práci



Příjem z mezního produktu práce ($MRPL$, *marginal revenue from product*) je násobkem mezního fyzického produktu práce ($MPPL$, *marginal physical product*) a ceny produktu (P). Křivka poptávky po práci je odvozena z křivky příjmu z mezního

²⁴ Pošta, V, a kol., *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*, Praha 2015, ISBN 978-80-7261-296-3, s.5.

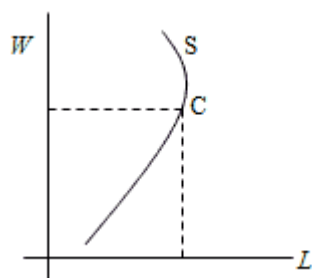
²⁵ MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: (základní kurs)*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000, s.261. ISBN 80-861-7509-X.

produktu. Poptávka po práci je - jako všechny poptávky po výrobních faktorech - odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce.²⁶

2.2 NABÍDKA PRÁCE

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je stejný v obou alternativách využití času. Nabídku vytvářejí domácnosti (jejich členové) a poptávku firmy. Zákony nabídky a poptávky určují cenu práce, tj. mzdu. Cenu práce ale ovlivňují i faktory zohledňující **dvoji roli mezd**: cenu práce a důchod jednotlivců, kteří práci pronajímají.²⁷

Graf č. 2: Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce



2.3 TRH PRÁCE A JEHO DOPADY

V České republice již od 90.let minulého století převyšuje poptávka nabídku práce, což vede ke vzniku nezaměstnanosti, což představuje v současné době velký problém pro mnoho států světa včetně České republiky. Na základě znalostí trhu práce a příčin vzniku nezaměstnanosti je vládou ČR definována státní politika zaměstnanosti, jejímž úkolem je zajistit plnou zaměstnanost. Za klíčové problémy trhu práce lze považovat růst nezaměstnanosti dlouhodobé, regionální a v neposlední řadě i nezaměstnanosti

²⁶ MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: (základní kurs)*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000, s.261. ISBN 80-861-7509-X.

²⁷ MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: (základní kurs)*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000, s.261. ISBN 80-861-7509-X.

absolventů. Je potřebné, aby byla politika zaměstnanosti zaměřena právě na tyto skupiny nezaměstnaných. Různé skupiny mají různé možnosti a schopnosti přizpůsobit se požadavkům poptávky na trhu práce. Díky bariérám, kterými jsou nízká kvalifikovanost pracovní síly, kvalifikovaná pracovní síla bez praxe, zaměstnanci vyšší věkové kategorie, je však určitým skupinám uplatnění na trhu práce sníženo či omezeno. V posledních patnácti letech se v ČR významně změnila struktura obyvatelstva dle dosaženého vzdělání. V populaci se zvyšuje podíl i počet osob s dosaženým středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním.²⁸

2.4 SOCIÁLNÍ DOPADY

Nezaměstnanost nemá dopad jen na celkovou ekonomiku, ale ovlivňuje také život jednotlivých lidí, vede ke snižování disponibilních prostředků domácností, z čehož vzniká mezi lidmi mnoho problémů. Ekonomické obtíže ovlivňují emoce a rodinný život lidí. Následky nezaměstnanosti mohou být zhoršováním fyzické i psychické kondice člověka, vyšší výskyt srdečních chorob, alkoholismus, růst kriminality, stres, patologické jevy či drogy. V extrémních případech dochází k nepokojům mezi lidmi, rozpad rodinných vztahů a životů. V České republice jsou jedním z klíčových problémů špatně nastavené dávky sociální podpory, stát tímto způsobem nepodporuje zodpovědnost při plánování rodiny ani v dostatečné míře nemotivuje lidi pracovat. Naopak nevhodně zvýhodňuje život lidí bez práce. Často dochází k situacím, kdy zaměstnaný člověk, který poctivě pracuje, dostává méně peněz, než pobíral jako nezaměstnaný díky štědrým sociálním dávkám. Je zcela jisté, že pokud se v ČR nezvýší minimální mzda, která činila pro rok 2016, 9 900,- (čili 58,70/hodinu), tak se zcela nevyplatí pracujícím osobám do zaměstnání vůbec docházet.

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, typický pro velké množství evropských zemí, má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štědrý systém sociálních dávek. Jsou to především dopady na fyzické zdraví, jako jsou sebevraždy.

²⁸ KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, s.183. ISBN 978-80-246-1383.

Mezi sociální dopady patří také patologické hráčství.²⁹ Nezaměstnanost závisí na dostatečně účinné Aktivní politice zaměstnanosti – především formou efektivních rekvalifikačních programů, podporou mobility pracovní síly a investicemi v regionech postižených strukturálními změnami.

29 Problemgambling [online].[staženo 2017-02-12]. Dostupné z:
<http://www.problemgambling.eu/news/souvisejici-zdravotni-problemy/>.

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1 OBECNÁ DEFINICE APZ

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana. Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.³⁰

Z dnešního hlediska je zajímavé, že význam práce a APZ jako základní aktivity vytvářející společenské bohatství byl formulován v době, kdy ani prostým lidem nebylo třeba pozitivní ekonomický přínos nějak zvlášť vysvětlovat..³¹

3.2 SYSTÉM ZAMĚSTNANOSTI

Zaměstnání lze chápat jako institucionalizované povolání, které je dané systémem rolí v tržní ekonomice a legislativě vymezeným pracovním úvazkem, přičemž se vše opírá o státní politiku zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.³²

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR (ÚP). ÚP je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV).

30MPSV. [online].[staženo 2016-11-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

³¹ Buchtová, B., a kol., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém* Praha: Grada, 2002, s.11.ISBN,80-247-9006-8.

³² Svobodová, D. *Profesní poradenství*, Grada 2015, s. 36., ISBN 978-80-247-5092-7.

ÚP má funkce, které sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky; informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil; zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání; poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací; vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti; rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení; organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání; hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením; vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky či Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky; spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy; hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP.³³

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
4. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

³³MPSV. [online]. [staženo 2016-11-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

5. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.³⁴

3.3 VYUŽITÍ NÁSTROJŮ APZ

Účelem těchto nástrojů je přijímání mimořádných opatření ve prospěch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen. V rámci těchto nástrojů úřady práce poskytují příspěvky na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazování současných míst pro konkrétní uchazeče (příspěvek na mzdu), případně příspěvky na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvky poskytují úřady práce podle situace konkrétního uchazeče. Mezi nástroje APZ lze zařadit:³⁵

3.3.1 REKVALIFIKACE

Za rekvalifikaci se považuje získání nové i prohloubení stávající kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Podmínkami pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu je její umístění v evidenci Úřadu práce jako uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, dále odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje, zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese. To vše z toho důvodu, že rekvalifikace by měla být účelná. S tímto jsou spojeny také tyto další úkony: Úhrada nákladů rekvalifikace (hrazena ÚP), Podpora při rekvalifikaci, Realizace rekvalifikace, Výběr a zařazování uchazečů zájemců o zaměstnání do rekvalifikace, Zvolená rekvalifikace, Rekvalifikace zaměstnanců.³⁶

³⁴ MPSV. [online]. [staženo 2016-11-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

³⁵ MPSV. [online]. [staženo 2016-11-30]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10163/Prace_socpol_01_11.pdf.

³⁶ MPSV. [online]. [staženo 2016-11-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

3.3.2 STÁŽE

Osobnostní výbavu člověka si lze představit jako jakoukoliv výbavu, o kterou pokud se nepečuje, tak neprospívá, či dokonce zaniká. Člověk se rodí nejen s konkrétními dispozicemi, ale také do konkrétní doby a situace. Projekt **Cesta pro mladé** vznikl jako stáž pro malé lidi po školách, kteří se chtějí propojovat jak s jinými studenty, tak i různými firmami. Tento projekt chce podporovat jejich silné stránky, vytvářet mezi nimi kontakty a v neposlední řadě dát oběma stranám šanci – firmám vybrat si nového kolegu a studentům zažít několik měsíců jinak a pohybovat se tak v oboru, který studují a který je baví.³⁷

3.3.3 ODORNÁ PRAXE ABSOLVENTŮ ŠKOL A MLÁDEŽE

Nejdlejší a asi nejdůležitější etapou ve vývoji osobnosti je zaměstnání, čili výkon nějaké práce. Toto se nejvíce opírá o profesní připravenost absolventů již po jejich studiu.³⁸ Zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích funguje v návaznosti na rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti, ze kterého jsou hrazeny mzdové náklady. Při realizaci je třeba dodržovat kritéria účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti. Na úhradu nákladů zaměstnavateli (agentuře práce), který zabezpečuje odbornou praxi formou dočasného přidělení k výkonu práce v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, Úřad práce ČR nepřispívá a organizační složka státu nebo státní příspěvková organizace si tak musí uvedené náklady hradit z vlastních zdrojů.³⁹

3.3.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelná pracovní místa zprostředkovává Úřad Práce, konkrétně jeho jednotlivé Krajské pobočky v ČR. Tato místa jsou vytvářena za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou poskytnutí příspěvků je udržet nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem

³⁷ MPSV. [online].[staženo 2016-11-1]. Dostupné z: <http://www.cestapromlade.cz/detail-clanku-69-co-by-vas-o-ceste-pro-mlade-mohlo-zajimat>.

³⁸ Hanzlíková, O.: *Jak uspět v prvním zaměstnání*, Praha, Grada, 2001, str.9, ISBN 80-247-0121-9.

³⁹ MPSV. [online].[staženo 2016-11-1]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne_praxe_v_oss.

o zaměstnání za účelem SVC po dobu alespoň 365 kalendářních dnů. **Příspěvek na zřízení** – výše příspěvku na zřízení nového pracovního místa je posuzována podle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, situace na trhu práce v regionu a podle požadavků zaměstnavatele na uchazeče.⁴⁰

3.3.5 CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Chráněné pracovní místo je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo je definováno dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místa vymezená nebo zřízená zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁴¹

3.3.6 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Jedná se zejména o práce nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí (§112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Za jiné obdobné činnosti lze považovat práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce v oblasti sociální a kulturní, pomocné práce ve školách a při údržbě sportovišť. VPP (veřejně prospěšné práce) jsou časově omezené pracovní příležitosti, sjednávané na dobu maximálně 12 měsíců, ve výjimečných případech až na 24 měsíců.⁴²

⁴⁰MPSV. [online]. [staženo 2016-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista.

⁴¹MPSV. [online]. [staženo 2016-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chrane_pracovni_dilny_a_pracovni_mista.

⁴²MPSV. [online]. [staženo 2016-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace.

3.3.7 VEŘEJNÁ SLUŽBA

Úřady práce nabízí veřejnou službu i nezaměstnaným, a to od třetího měsíce pobírání podpory. Znovu se dle zákona o sociálních službách tato služba vrátila na trh práce od 1. 2. 2017. Ani v tomto případě nenáleží za výkon veřejné služby odměna. Kdo tuto "nabídku" bez vážných důvodů odmítne, ztratí nárok na podporu v nezaměstnanosti i na dávku v hmotné nouzi, ostatní dávky budou sníženy pouze na existenční minimum. Veřejná služba je vykonávána v rozsah až poloviny týdenní pracovní doby, tedy až 20 hodin týdně. V listopadu 2012 Ústavní soud svým nálezem k zákonu číslo 435/2004 Sb. veřejnou službu pro nezaměstnané zrušil. Od 1. 2. 2017 došlo ke změnám zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů (zákonem 367/2016 Sb.). Díky tomu se veřejná služba zintenzivňuje a zohledňuje se snaha zvýšení příjmu vlastní prací. Podmínka projevené snahy o zvýšení příjmu vlastní prací má následně vliv na stanovení částky živobytí a výše opakovaných dávek. Hlavním principem právní úpravy veřejné služby je, že dlouhodobě neaktivní osoba má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (tj. 2 200 Kč), nikoliv životního minima, a to s účinností od 1. 8. 2017.⁴³

Úřad práce spolupracuje s obcemi a ostatními subjekty v realizaci výkonu veřejné služby pro osoby v hmotné nouzi a pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce. Cílem navržené změny zákona je více motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu k řešení své situace a vytvořit podmínky pro zachování nebo získání pracovních návyků. Veřejnou službu lze využít nejen na úklid veřejných prostranství a komunikací, ale např. i na práci v nemocnicích a jiných veřejných budovách, ve školství, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.⁴⁴

⁴³ MPSV. [online].[staženo 2017-02-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/verejna_sluzba

⁴⁴ MPSV. [online].[staženo 2016-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/verejna_sluzba.

3.4 PŘÍNOSY VZDĚLÁNÍ A REVALIFIKACÍ

3.4.1 POZITIVA PROGRAMŮ APZ

Účast v jednotlivých rekvalifikačních programech APZ aktivuje nezaměstnané a zapojuje je do pracovního trhu. Tyto programy velice přispěly ke snížení rozsahu dlouhodobé nezaměstnanosti a k důsledkům, jež jsou s tím spojeny. Účast v jednotlivých rekvalifikačních programech zvyšuje příjem nezaměstnaného po dobu celé rekvalifikace, dochází k rozšíření sociálních kontaktů a snižuje se riziko sociálního vyloučení, případně rozpadu rodiny klienta.⁴⁵

K dosažení těchto cílů budeme v následujících kapitolách využívat zejména tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Rekvalifikace
- Regionální individuální projekty⁴⁶

3.4.2 NEGATIVA PROGRAMŮ APZ

Hlavním problémem je efekt uzavření, který se projevuje v nedostatku času klientů. Lidé účastníci se programu nemají dostatek času na hledání zaměstnání, které tak odkládají na pozdější dobu. Dalšími negativy pak jsou: Nevhodné cílení, efekt „samosběru“ nebo „samo výběrem“ či s upřednostňováním schopnějších uchazečů a jejich přednostní zařazování do programů před těmi, kteří by účast nejvíce potřebovali (např. dodatečné náklady na místa, která by stejně vznikla, nebo jednání o umístěních, k nimž by došlo i bez realizace programů). Omezení nábory nebo náhrada jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programu, vytlačování stávajících pracovníků (stávající pracovník je vyměněn za účastníka programu) - toto se děje v důsledku příslibených podpor a dotací na přijetí nového zaměstnance z programu, který pořádal úřad práce. Toto negativum je ovlivněno snahou UP o udržení si zájmu zaměstnavatelů

⁴⁵ MPSV. [online].[staženo 2017-02-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/verejna_sluzba

⁴⁶ Reichel, W. *Jak si hledat zaměstnání*, Ikar Praha, 1997, 162 publikace, vydání první, s.13, ISBN 80-85944-86-3.

o vybrané programy a projekty cílené na snižování nezaměstnanosti. Jednoznačně však každá cesta k novému zaměstnání začíná u sebe sama. Kdo chce o svých kvalitách přesvědčit druhé, musí si nejdříve prohlédnout vlastní karty, čili problémy s tím spojené. Negativní roli sehrává jistě i obava z přijetí staršího zaměstnance, u něž zaměstnavatel s jistou mírou nejistoty očekává nižší pracovní výkonnost či v dohledné době její (pravděpodobně pokles), přičemž následná náhrada takového zaměstnance jiným zaměstnancem je pro zaměstnavatele nadbytečnou administrativní zátěží, resp. naráží na legislativní bariéry.⁴⁷

⁴⁷ MPSV. [online].[staženo 2017-02-20]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz.../strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

4 PROJEKTY EVROPSKÉHO STRUKTURÁLNÍHO FONDU V RÁMCI ÚŘADU PRÁCE

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.⁴⁸

Projekty Evropského strukturálního fondu v rámci Úřadů práce 2015-2020

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

- Flexibilně do práce v Ústeckém kraji
- Společně to dokážeme v Ústeckém kraji
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)
- Efektivní služby zaměstnanosti (EFESS)⁴⁹

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

Doba realizace: 1. 11. 2015 – 31. 10. 2018

Hlavním cílem projektu je řešit nepříznivou situaci mladých lidí ve věkové skupině 15 – 29 na trhu práce osvojením si pracovních návyků a dalších kompetencí tak, aby došlo k včasnému a trvalému uchycení se na pracovním trhu a tím ke snížení nadprůměrně vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí. Projekt zároveň usiluje o motivování účastníků ke zvýšení jazykové vybavenosti a pracovní mobility v rámci zahraničního pracovního trhu, důležitým cílem projektu je umožnit mladým návrat do škol, a tím získat potřebné vzdělání k následnému lepšímu uplatnění na trhu práce.⁵⁰

4.2 FLEXIBILNĚ DO PRÁCE V ÚSTECKÉM KRAJI

Doba realizace: 1. 1. 2016 – 30. 6. 2019

⁴⁸ MPSV. [online]. [staženo 2017-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf.

⁴⁹ MPSV. [online]. [staženo 2017-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf.

⁵⁰ MPSV. [online]. [staženo 2017-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf.

Projekt je zaměřen na řešení problémů se zaměstnaností osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny. U osob pečujících o děti do 15 let věku, o zdravotně postižené či o seniory dochází mnohdy k bezvýchodné situaci vzhledem k omezeným časovým možnostem nastoupit do zaměstnání na plný pracovní úvazek s pevnou pracovní dobou nerespektující praxi asistenčních, školních či předškolních zařízení. Nedostatek dovednosti, nedostatek sebevědomí ale také nedostatek kvalifikačních schopností pro návrat do práce, ale také malé využívání flexibilních forem zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů, např. formou práce z domova, pružné pracovní doby, sdílené pracovní místo nebo částečného pracovního úvazku jsou tak hlavní důvody, které brání cílové skupině ke vstupu na trh práce. Toto často doprovází obava zaměstnavatelů z časté absence způsobené nutnou péčí o závislou osobu např. v případě nemoci. Z provedené analýzy dále vyplývá, že značná část těchto osob trpí i dlouhodobou nezaměstnaností. Tyto osoby jsou tak jednou z největších ohrožených skupin uchazečů.⁵¹

4.3 SPOLEČNĚ TO DOKÁŽEME V ÚSTECKÉM KRAJI

Doba realizace: 1. 4. 2016 – 31. 3. 2019

Projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Předmětem projektového záměru je zprostředkovat účastníkům takový komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života. Jde především o pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek, získání zaměstnání, ale i dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny, ostatní členy komunity a zároveň jako jeden z prvků prevence kriminality. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splňují alespoň dva z uvedených požadavků - evidence na ÚP- dlouhodobá, nízká úroveň vzdělání nebo pobírání dávek hmotné nouze.⁵²

⁵¹ MPSV. [online].[staženo 201-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf.

⁵² MPSV. [online].[staženo 2017-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf.

4.4 VZDĚLÁVÁNÍ A DOVEDNOSTI PRO TRH PRÁCE (VDTP)

Doba realizace: 1. 1. 2016 – 30. 9. 2020

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR potřebám trhu práce.

Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Projekt se zabývá především zvýšením šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na uplatnění se na trhu práce - nalezením nového zaměstnání či změnu zaměstnání tím, že jim bude poskytnuto doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, jež jsou požadovány zaměstnavateli či případně jsou nutné k zahájení samostatné výdělečné činnosti. **Rekvalifikace jsou směřovány** především pro ty uchazeče, jejichž kvalifikace neodpovídá současným trendům na trhu práce. V evidenci ÚP ČR je stále velké množství nezaměstnaných osob s kvalifikací, a to především osob s výučním listem, po nichž v tuto chvíli není poptávka.⁵³ Brožová, D (2003) uvádí, že rekvalifikace jako nástroj nezaměstnanosti má veliký význam pro respondenty, jelikož se rok od roku zvyšuje počet respondentů, kteří rekvalifikacemi procházejí. Rekvalifikace si zachovaly růstový trend, a potvrzují tak, že jsou nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.⁵⁴

⁵³ MPSV. [online].[staženo 2017-02-05]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

⁵⁴ Brožová, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*, sociologické nakladatelství slon, Praha 2003, vydání první.s.76, ISBN 8086429-16-4.

4.5 EFEKTIVNÍ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI (EFES)

Doba realizace: 1. 2. 2016 – 31. 8. 2020

Hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby Úřadu práce ČR, formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům, prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení,

Jaké aktivity budou v projektu realizovány-Podpora při aktualizaci vzniklé metodiky a nastavených metodických postupech pro oblast zaměstnanost

- Zřízení INFOcenter ÚP ČR, zavedení zobrazovacích zařízení a vyvolávacích systému na úseku Zaměstnanosti
- Individuální péče o zaměstnavatele a cílený matching
- Zpracování návrhů komunikační strategie a PR aktivit
- Řízení a realizace projektu
- Vzdělávání účastníků⁵⁵

⁵⁵ MPSV. [online].[staženo 2017-02-05]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části se věnujeme popsání metodologie výzkumné studie, poukazujeme na cíle a objekty výzkumu a interpretaci výzkumného šetření.

5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty, jako jsou jednotliví zaměstnavatelé. Mezi APZ můžeme zařadit rekvalifikace, investiční pobídky, veřejné prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Aktivní politika zaměstnanosti nabízí způsob, jak zvýšit motivaci nezaměstnaných a zefektivnit fungování trhu práce. S využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, začala postupně růst i řada hodnotících studií, které pečlivě hlídají a monitorují situaci na trhu práce.

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

V této kapitole uvádíme informace týkající se samotného výzkumu práce, které jsou považovány za podstatné. Je zde popsáno, jak byl samotný výzkum připravován a realizován, s jakými problémy a nedostatky byl výzkum spjat. Součástí této kapitoly je též popis a realizace předvýzkumu, který má významný vliv na sestavení výzkumného dotazníku a hypotéz.

6.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Jak je již psáno v úvodu, především nás zajímá problém nezaměstnanosti v regionu Mostecka a jeho řešení aktivní politikou zaměstnanosti. Výzkum byl zaměřen na dvě hlavní oblasti a cílem bylo zjistit, zda bude prokázáno, jaká je příčina skutečné nezaměstnanosti respondentů v evidenci Úřadu práce do 5 měsíců evidence a nad 5 měsíců evidence, ale také zda bude prokázána nezaměstnanost jako sociální problém. Typ výzkumu je kauzální, jelikož zjišťujeme příčinu, která vedla k určitému důsledku, zjišťujeme kauzální, příčinné vztahy. Výzkum byl proveden pomocí výzkumné metody dotazníkového šetření.

6.2 CÍLE VÝZKUMU

Cíle výzkumu byly nastaveny tak, abychom zjistili

1. Cíl: příčinu skutečné nezaměstnanosti respondentů v evidenci Úřadu práce do 5 měsíců evidence a nad 5 měsíců evidence.
2. Cíl: zda bude prokázána nezaměstnanost jako sociální problém

6.2.1 HYPOTÉZY

Výsledky výzkumu jsou spojené s hypotézami, které se opírají o cíle této bakalářské práce. Výzkum potvrdil naše předpoklady, že vzdělání či nevzdělanost má velký podíl na nezaměstnanosti v Mosteckém regionu.

Výzkumné hypotézy

H1. Předpokladem je, že Mostecký region využívá více jak 80 % nabídky nástrojů pro snížení nezaměstnanosti. (rozhovor s ÚP)

H2. Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní v regionu Most mají nižší soc. i životní úroveň než krátkodobě nezaměstnaní ve stejném regionu.

H3. Předpokladem je, že krátkodobě nezaměstnaní v regionu Most jsou více ochotni zvyšovat si svou kvalifikaci či vzdělání než dlouhodobě nezaměstnaní ve stejném regionu.

H4. Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotni méně než krátkodobě nezaměstnaní v regionu Most dojíždět či stěhovat se za prací.

Dané hypotézy byly ověřeny již v druhé části dotazníku, kdy došlo k rozdělení všech respondentů do dvou skupin

1. respondenti v evidenci Úřadu práce do 5 měsíců a
2. respondenti v evidenci nad 5 měsíců

Vzhledem k tomu, že respondenti byli rozděleni také podle kategorií muži a ženy, uvádíme rozdíly jejich odpovědí pro zajímavost.

Za pomoci vhodné výzkumné kvantitativní metody formou dotazníku jsme zjišťovali, zda mohou být věcné hypotézy potvrzeny a výsledky jsme navíc ověřili za pomoci vyhodnocení hodnot. Doplňující informace z rozboru výsledků jednotlivých odpovědí jsou zpracovány v grafech, kde se projeví porovnání četností odpovědí všech skupin.

Více se k dotazníku a metodám vyjadřujeme v závěru této kapitoly.

6.2.2 VÝBĚR RESPONDENTŮ

Výběr respondentů je omezen pouze na danou lokalitu Mosteckého regionu, kde byl rovněž prováděn výzkum, formou dotazníků, které byly respondentům předkládány v Mosteckém regionu v jednotlivých poradnách a zařízeních neziskových organizací. Dotazníky, které byly předkládány klientům v neziskových organizacích, mezi které patří: Oblastní Charita Most, Litvínov, dále Diakonie ČCE, Naděje, ale také velkou měrou pomohlo Obrnické centrum sociálních služeb, příspěvková organizace. Tyto organizace jsem si vybrala také proto, že jsem v těchto některých neziskových organizacích pracovala, nebo je dobře znám a vím, že poskytují kvalitní sociální služby pro své klienty.

Z analýzy evidence obyvatel Mosteckého regionu vyplývá, že v regionu žije cca k 30. 11. 2016, nebo-li je v Mostě přihlášeno k trvalému pobytu, celkem 65 894 obyvatel, kdežto například v roce 2015 jich K 31. 12. 2015 bylo v Mostě přihlášeno k trvalému pobytu celkem 66 232 obyvatel.⁵⁶ : Dlouhodobě se dá tedy sledovat klesající tendence počtu obyvatel, která je zřejmě způsobena specifikací této lokality (nízká úroveň bydlení, nízká životní úroveň, vysoká nezaměstnanost, apod.).

Vzhledem k tomu že výzkum je rozdělen také na věkové kategorie respondentů, tj.

15-20 let, 21-25 let, 26-30 let, 31-35 let, 36-40 let, 41-49 let, 50 a více, sledujeme odpovědi i dle této kategorie.

Hlavním faktickým vodítkem je pro nás délka nezaměstnanosti.

Formou kvantitativního dotazníku bylo osloveno 200 respondentů, nazpět se vrátilo 143 vyplněných dotazníků, což je 71,5 % návratnosti.

⁵⁶MPSV. [online].[staženo 2016-12-17]. Dostupné z:http://www.mesto-most.cz/assets/File.ashx?id_org=9959&id_dokumenty=27089.

6.2.3 POUŽITÉ VÝZKUMNÉ METODY – ROZHOVOR S ÚP, METODA POROVNÁVÁNÍ

Z výzkumných metod pro tuto práci byla zvolena metoda **kvantitativní**. Kvantitativní metoda byla použita z důvodů co nejvíce zachytit danou oblast zkoumání s větším počtem respondentů.

Kvantitativní výzkum vychází z tzv. objektivního paradigmatu – předpokladu, že objektivně existuje sociální realita, která je **empiricky** měřitelná, je proto možné je třídit, srovnávat a na jejich analýzu použít statistické metody umožňující vysvětlení existence souvislosti a příčin a následků. Kvantitativní výzkum předpokládá, že sociální jev lze rozložit na měřitelné části, změřit jejich výskyt a na základě toho získat informaci o reálných vlastnostech tohoto jevu. Tento výzkum také slouží pouze k potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz. Nelze tedy tímto způsobem zkoumat jevy, o kterých předem nemáme určité informace.⁵⁷

Jednou z nejpoužívanějších metod kvantitativního výzkumu je tedy dotazníkové řešení, které bylo sestaveno pro respondenty, jež jsou v evidenci Úřadu práce. Při sestavování dotazníku bylo přihlíženo k tomu, aby respondent dobře otázkám porozuměl, aby otázky byly:

- Obsahově srozumitelné
- Nenáročné na paměť
- Otázky nesmí být zavádějící a diskriminující
- Otázky musí být přiměřeně dlouhé⁵⁸

Dotazník má 14 otázek, u každé otázky je vždy výběr několika možností odpovědí, ze kterých by si respondent měl vybrat jednu možnost. K šesti otázkám, bylo přiděleno dodatečné pole odpovědí, jako doplňující otevřené pole, v případě, kdy respondent má jinou odpověď, nežli je daná v otázce.

Výzkumný dotazník

⁵⁷ Zich, F. a spol., *Úvod do sociologického výzkumu*, druhé upravené a rozšířené vydání, 2014, s..20, ISBN 978-80-408-093.

⁵⁸ Zich, F. a spol., *Úvod do sociologického výzkumu*, druhé upravené a rozšířené vydání, 2014, s..39, ISBN 978-80-408-093.

První část se týkala spíše administrativních údajů otázek, které byly spíše z všeobecné oblasti: pohlaví, věk, vzdělání.

Druhá část dotazníku se týkala především otázek typu:

Délka evidence na ÚP, dále jaký je důvod nezaměstnanosti respondentů, ale také otázka bydliště v dané lokalitě.

Třetí část dotazníku byla zaměřena na vzdělání a vzdělávání typu otázek:

Jestli je respondent/ka ochoten/na zvýšit si vzdělání studiem, či jakého vzdělání v životě chce respondent dosáhnout, dále pak jestli je respondent ochoten/na vstoupit do rekvalifikačního kurzu, ale také otázka, zdali respondent ví, co je dotované pracovní místo, v neposlední řadě otázka, zda dotazovaní vědí, že se mohou zapojit do některých projektů UP?

Čtvrtá část dotazníku byla zaměřena na dopravu a přestěhování se za prací, typu otázek: Jestli je ochoten respondent dojíždět do zaměstnání a jak daleko, či jestli je respondent ochoten/na se přestěhovat za prací.

Poslední pátá část dotazníku byla zaměřena na oblast životních plánů, osobního sebevědomí, spokojenosti v životě a vztahů k blízkému okolí respondentů, kteří jsou v evidenci Úřadu práce:

Zdraví–Rodina–Vzdělání–Práce–Přátelství–Peníze–Pohodový život bez problémů – Jiné

Výzkumný dotazník je v příloze č. 1 BP

6.2.4 PŘEDVÝZKUM

Vhledem k tomu, že cílová skupina má svá specifika, bylo nutné udělat předvýzkum. Na dotazy, které jsou na rozdíl od rozhovoru psané, se vyžadují písemné odpovědi. Předvýzkum je potřebný vzhledem k cílové skupině respondentů, který měl ověřit výzkumný nástroj. Cílem bylo zjistit, zda výzkumný nástroj, funguje v praxi. Pro řešení předvýzkumu, bylo třeba zodpovězení následujících otázek:

Rozuměli respondenti otázkám, které jim byly kladeny?

- Rozuměly zkoumané osoby pokynům, které jim byly dány?
- Jsou dané osoby ochotny zúčastnit se výzkumu
- Lze nasbírané odpovědi správně vyhodnotit?⁵⁹

Předvýzkum byl namátkově uskutečněn v různých prostorách, které byly pro tento účel vhodné na samotný výzkum, a to v neziskové organizaci Oblastní Charita Most, Naděje. Bylo vybráno 5 respondentů, kteří měli odpovědět na dané otázky v dotazníku, zdali otázkám rozumí. Všechny výše položené otázky byly zodpovězeny pozitivně.

6.2.5 REALIZACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Tato část práce je zaměřena na výsledky samotného výzkumného šetření, které jsme rozdělili do pěti oblastí, jak již bylo psáno.

Samotná realizace výzkumného šetření probíhala ve spolupráci s neziskovými organizacemi, v prostorách sociálních poraden, Nízkoprahových zařízení pro dospělé, Azylových domů pro dospělé, byly také osloveni terénní sociální pracovníci neziskových organizací jako je například Oblastní Charita Most, Litvínov, Diakonie ČCE, ale také Naděje, OCCS. Společnými silami jsme se snažili oslovit co nejvíce osob z cílové skupiny a s pomocí dotazníků jsme osobně požádali o jejich vyplnění.

Respondenty jsme rozdělili do dvou skupin na muže a ženy a odpovědi respondentů jsme v našem výzkumu porovnávali ve vztahu ke čtyřem základním hypotézám práce. A jak jsme již uváděli, cíle práce byly zaměřeny na příčinu skutečné nezaměstnanosti respondentů v evidenci Úřadu práce do 5 měsíců evidence a nad 5 měsíců evidence. Výsledky výzkumu jsou v další části výzkumného šetření. Výběr respondentů byl náhodný, tedy jak respondenti přicházeli do poraden s nějakým problémem, byli osloveni k vypsání dotazníků. Většina z respondentů souhlasila a dotazník vyplnila.

⁵⁹ Gavora, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*, Paido Brno, 2010, 295 publikace, 2 rozšířené vydání, s.84, ISBN 978-80-7315-185-0.

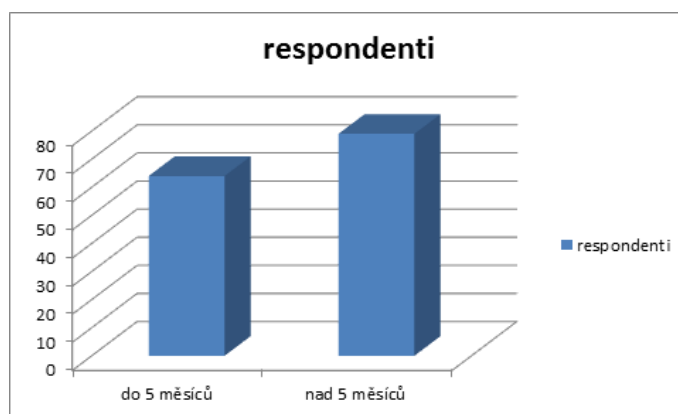
Na vyhodnocení výzkumného šetření otázek byla použita metoda porovnávání a vyhodnocování četnosti otázek ve vztahu k vybraným skupinám respondentů. Jako poslední otázka byla zvolena metoda porovnávání odpovědí, kterou odpověď respondent upřednostňuje, či považuje za důležitější k vlastní osobě. Dle tohoto porovnávání otázek je možné vyčíst, co vlastně respondent od života upřednostňuje, co naopak pro něho není dosti důležité. Při pohledu na kladené otázky v dotazníku, se po vyhodnocení dá dostatečně zjistit, jestli respondenti z dané oblasti skutečně mají, či dostatečně nemají zájem o vzdělávání a zaměstnání.

Výstupy výzkumného šetření se týkaly všech věkových kategorií a řešily příčinu skutečné nezaměstnanosti respondentů v evidenci úřadu práce v Mosteckém regionu. Ve druhé oblasti výzkumného šetření prezentujeme výsledky odpovědí respondentů, které se zabývají předpokladem, že nezaměstnanost je sociální problém.

Celkem se z 200 dotazníků vrátilo vyplněných 143, čímž byla splněna podmínka 70% předpokladu návratnosti.

Všechny vyplněné dotazníky byly rozděleny do 4 skupin, a to na nezaměstnané v evidenci do 5 měsíců versus nad 5 měsíců a na muže versus ženy.

Graf 1 - Rozdělení respondentů do 5 a nad 5 měsíců evidence



6.2.6 INTERPRETACE VÝZKUMNÉHO ŘEŠENÍ

V této části práce jsme se věnovali prezentaci získaných výsledků výzkumného šetření, které je rozděleno do pěti částí, jak je již výše uvedeno. Údaje z dotazníků jsou v této části dány do tabulek skutečných údajů, tedy z teorie do praxe.

Výsledky výzkumného šetření:

1. Skupina muži - celkem 77 respondentů a ženy celkem 66 respondentů

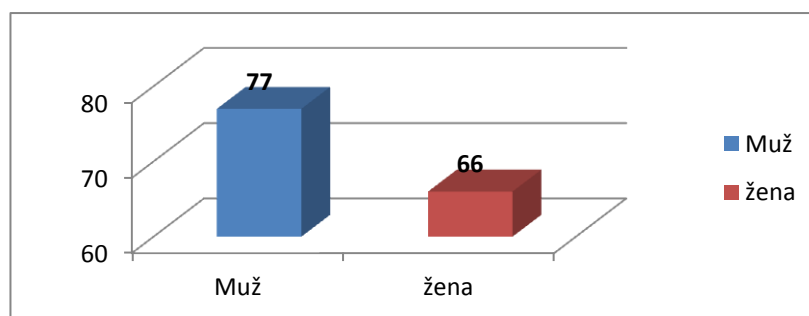
2. Skupina do 5 měsíců celkem 64 respondentů a nad 5 měsíců celkem 79 respondentů v evidenci UP. V rozbořech výsledků práce mimo jiné uvádíme grafy, které považujeme za velmi podstatné a zajímavé.

1. Část dotazníku ot. č.1 - 3

V první části dotazníku jsme sledovali sociální role, tato část se týkala spíše administrativních údajů otázek, které byly z všeobecné oblasti **pohlaví, věk, vzdělání**.

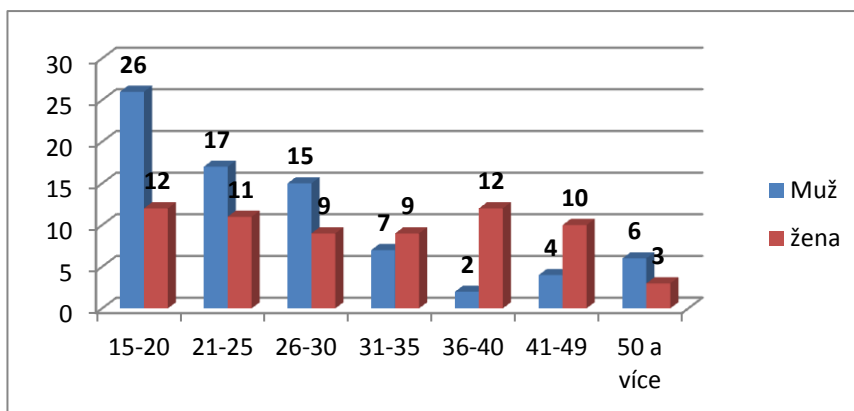
V grafu č. 1 znázorňujeme pohlaví respondentů, přičemž zastoupení mužů bylo častější než zastoupení žen.

Graf 2 - Pohlaví respondentů



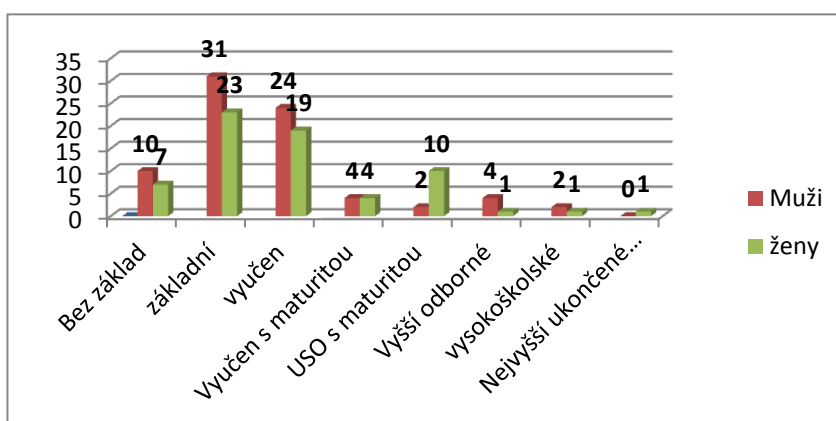
Mezi další části prvních vstupů z dotazníku je výzkum zaměřený na sociální role respondentů, ve kterých se aktuálně nacházejí – nezaměstnaný, student – muž, či žena. Jak je patrné z grafu č. 2, věková kategorie mezi 15-25 lety byla nejčastěji ochotna dotazník vyplnit.

Graf 3 - Věkové zastoupení respondentů



Dalším sledovaným výstupem bylo vzdělání respondentů, viz graf. č.3, graf je sledován z tabulky, která je přídána do přílohy č.2, této práce. Opět je vidět velká rozdílnost tohoto grafu převážně v prvních třech grafických znázorněních. Převážně klienti odpovídali, jaká je jejich současná vzdělanost. Čili dle grafického znázornění, momentální vyplnění dotazníku bylo převážně u respondentů se základním, bez základního vzdělání, či vyučením v oboru.

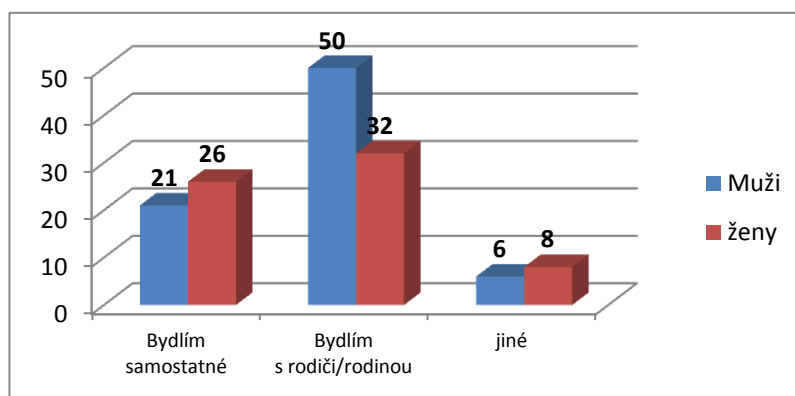
Graf 4 - Vzdělání respondentů



2. Druhá část dotazníku ot. č.4 - 6

V této oblasti pro nás bylo důležitým znakem, zda jsou respondenti svým typem bydlení, či polohou bydlení, nějak ovlivněni, či nějak handicapováni. Převážná část z respondentů (i starší věkové kategorie) žijí ve společné domácnosti.

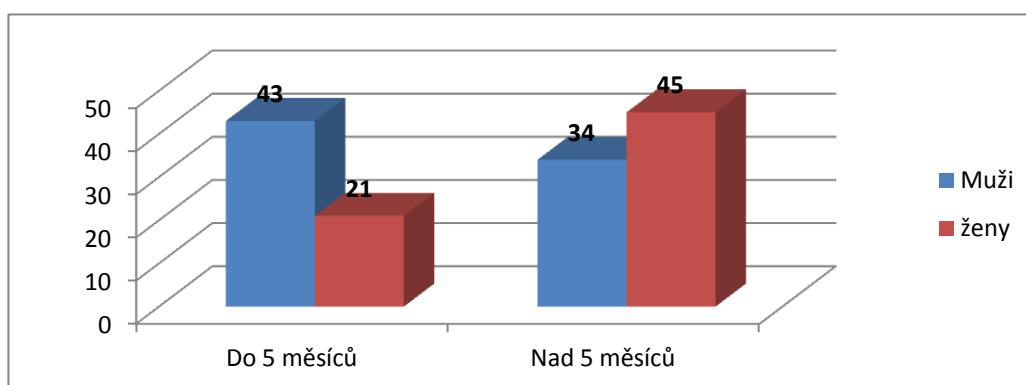
Graf 5 - Bydlení respondentů



Zajištěné bydlení

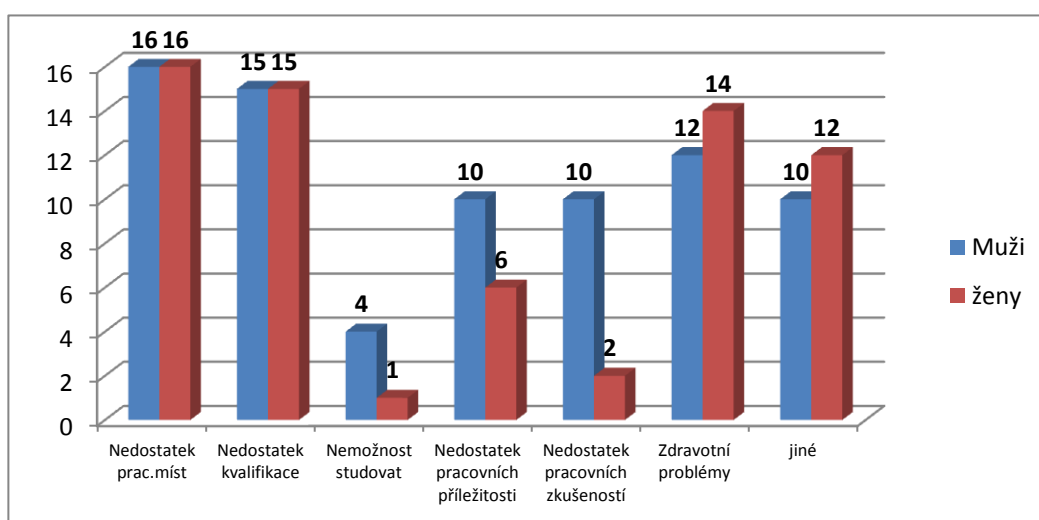
Otázky z druhé části dotazníku byly zaměřené na délku evidence na Úřadě práce, důvod nezaměstnanosti. Většina dotazovaných odpověděla, dle našeho předpokladu, že bydlí převážně s rodinnými příslušníky.

Graf 6 - Délka evidence na UP



V této části výzkumné práce prezentujeme také rozbor výsledků, které jsme získali v rámci realizace výzkumného šetření pro oblast kvantitativního výzkumu větší částí respondentů, jenž jedním z hlavních cílů výzkumné práce je zjistit úroveň pracovních možností, se kterou se respondenti setkávají, či proč jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Překvapivé je dle grafu, že do 5 měsíců nezaměstnanosti převládají muži, přičemž nad 5 měsíců nezaměstnanosti naopak převládají ženy. Je tedy zřejmé, že pro ženy v Mosteckém regionu je menší šance najít zaměstnání.

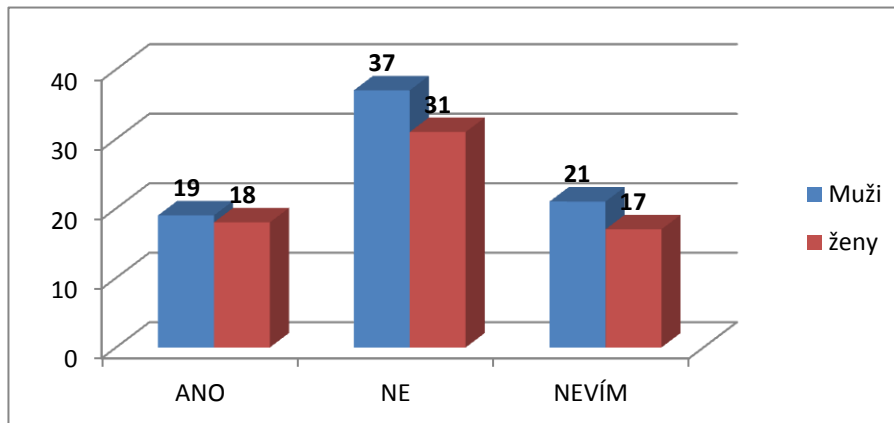
Graf 7 - Jaký je důvod nezaměstnanosti respondentů



Důvod nezaměstnanosti dle tohoto grafického znázornění asi není zcela překvapující. Nejvíce je zde uváděn nedostatek pracovních míst, když Mostecko je jednou z lokalit s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Již jen porovnáním prvních dvou sloupců tohoto grafu je zřejmé, že problém s nezaměstnaností řeší stejným dílem muži i ženy. Překvapující je také druhý sloupec grafického znázornění, kde se uvádí, nedostatek kvalifikace, přičemž APZ nabízí dostatečné množství rekvalifikací a další pomoci k nalezení nových pracovních míst.

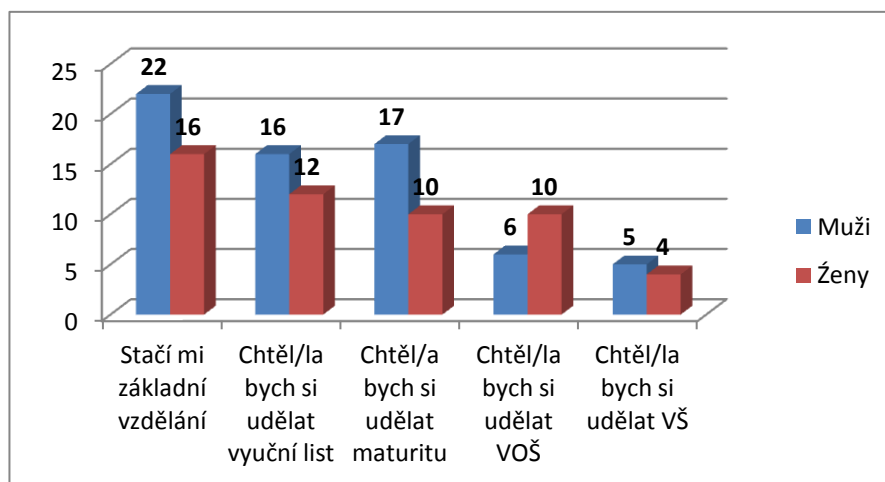
3. Třetí část dotazníku ot. č.7 – 11

Graf 8 - Jste ochoten si zvýšit vzdělání studiem



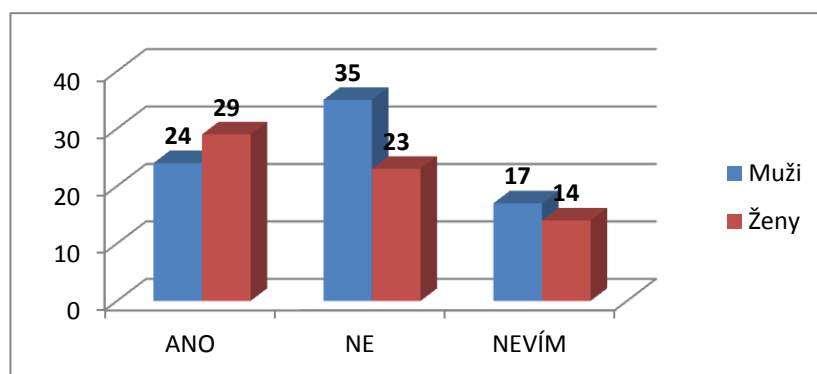
Ve třetí části dotazníku bylo zodpovědět na otázku, zda respondenti budou souhlasit s tím, že výše dosaženého vzdělání má vliv na výši uplatnění na trhu práce. Opět jsme se setkali s velmi výraznými odlišnostmi odpovědí v porovnávání obou pohlaví. Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že respondenti nemají zájem o další vzdělávání, či zájem mají, ale neví, co by studovali. Přičemž v grafu č. 7. uvádí respondenti, že mají nedostatek kvalifikace.

Graf 9 - Jakého vzdělání ve Vašem životě chcete dosáhnout



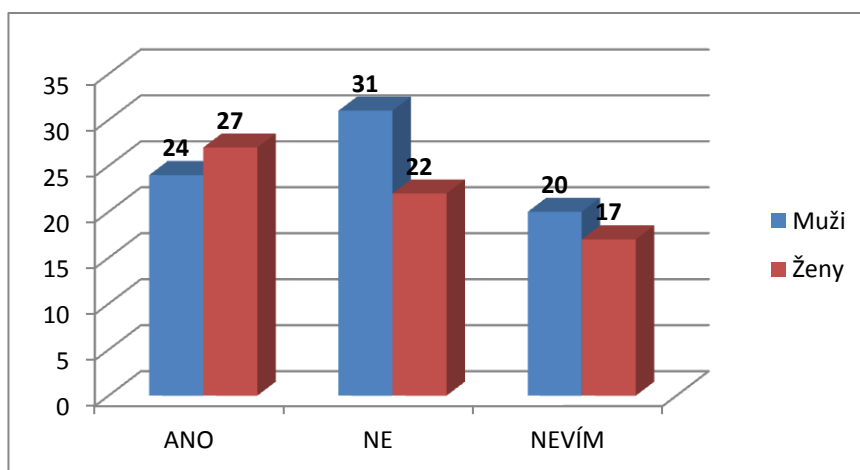
Z grafu je opět zřejmé, že převážná část respondentů je spokojena se svým vzděláním a nechce se dále vzdělávat. Z grafu je zřejmé, že o další vzdělávání nemají zájem spíše muži, nežli ženy. Opět je z grafického znázornění patrné, že stávajícím respondentům stačí vzdělání, které v současné době mají a nechtějí si doplnit vzdělání.

Graf 10 - Jste ochoten/na vstoupit do rekvalifikačního kurzu?



V následující otázce se zabýváme, zdali je respondent ochoten vstoupit do rekvalifikačního kurzu, či nikoliv, tj. nakolik je pro respondenty důležité plánování do budoucna vzděláváním a rekvalifikacemi. Opět je zřejmé, že respondenti v menší míře jsou ochotni se rekvalifikací zúčastnit. Kdežto větší část respondentů, zájem o rekvalifikace nemají.

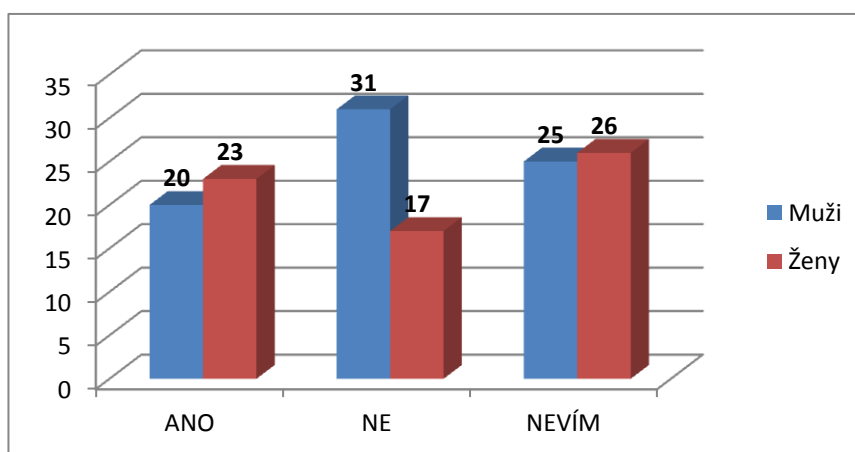
Graf 11 - Víte, co je dotované pracovní místo?



Další otázka je směřovaná na dotované místo, tedy jestli respondenti vědí, co znamená termín dotované pracovní místo. Z grafu č.10 je zřejmé, že, jsou zde patrné rozdíly mezi vědomostmi respondentů, kteří vědí, co znamená termín dotované pracovní místo a respondenti, co tento termín neznají. Z grafického znázornění vyplývá, že spíše neví, co pojem dotované pracovní místo je, převládají opět muži, kteří toto potvrzují.

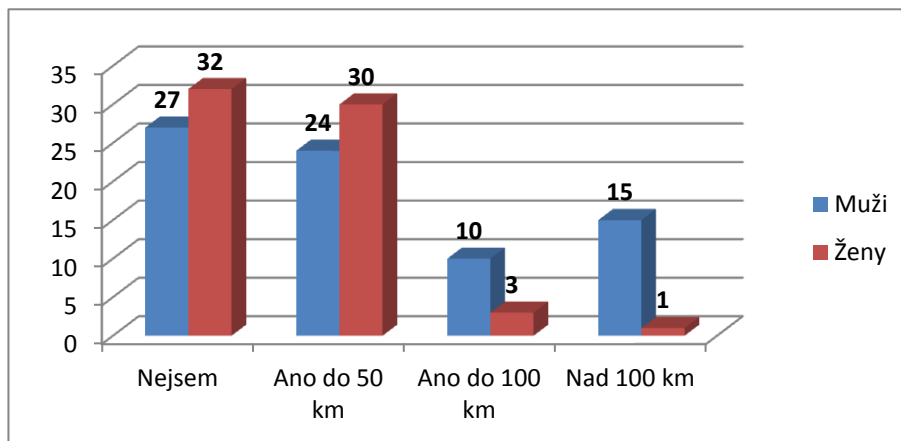
Poslední otázkou druhé části dotazníku byla otázka k zodpovězení, jestli respondenti vědí, že se můžou v rámci nezaměstnanosti zapojit do některých projektů UP, aby si zvýšili kvalifikaci a zdokonalili se v pracovní oblasti.

Graf 12 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů UP?



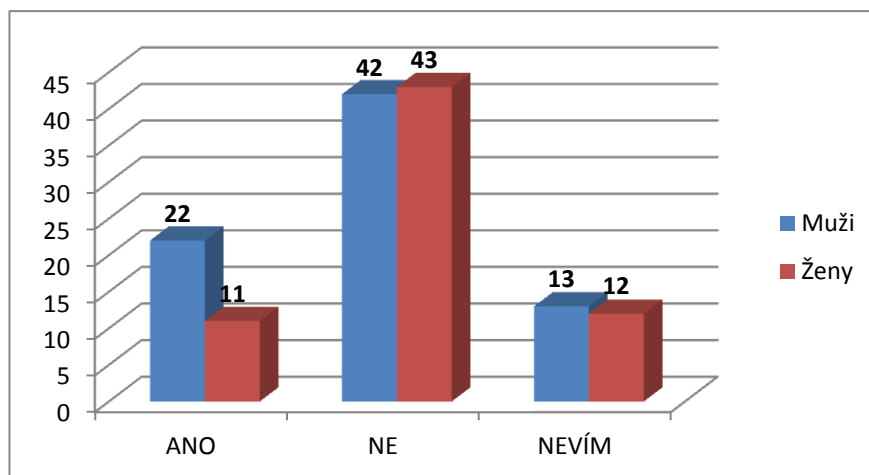
4. Čtvrtá část dotazníku ot. č.12 - 13

Graf 13 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko?



Z tohoto grafického znázornění ovšem vyplývá, že respondenti by rádi do zaměstnání dojížděli, pokud by zaměstnání bylo do 50 km, nebo spíše v místě bydliště. Daleké dojíždění za prací je pro mnoho respondentů zcela nepřijatelné.

Graf 14 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací?



I z tohoto grafického znázornění vyplývá, že stěhování za prací je pro velkou většinu nezaměstnaných respondentů zcela nepřijatelné. Jen malé procento z celku říká, že spíše neví, za by se za prací stěhovali.

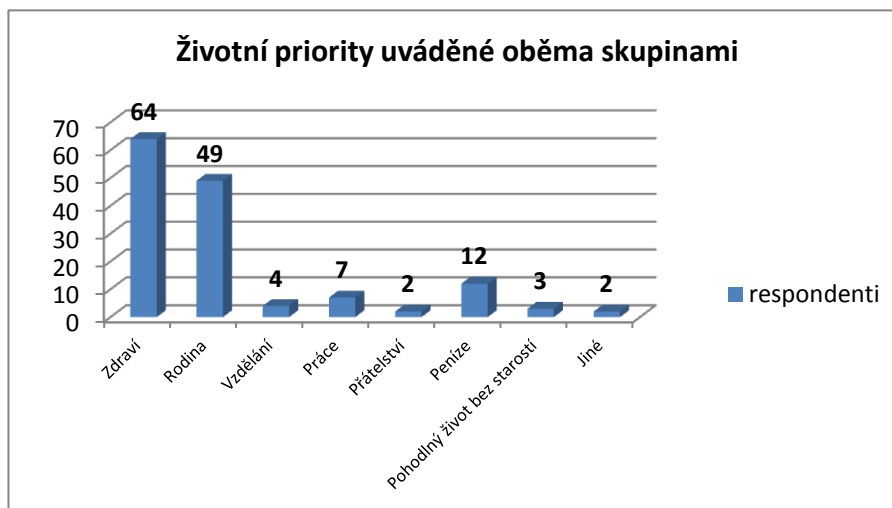
5. Pátá část dotazníku ot. č.14

Vzhledem k tomu, že se v naší výzkumné práci věnujeme aspiraci, čili je to snaha, usilování, či touha po něčem a jak jsme již výše konstatovali, aspirace je velmi úzce spjata se zájmy, hodnotami a potřebami, zjišťovali jsme v poslední otázce hodnotovou orientaci respondentů. Pro zajímavost uvádíme rozbor výstupů z této položky dotazníku. O výstupy z této otázky jsme se také opírali při vyhodnocování některých dalších otázek. Jelikož výsledky všech odpovědí považujeme za velice zajímavé, prezentujeme je ve dvou grafech.

První graf č.14 zobrazuje nejčastější hodnoty uváděné na prvních dvou místech. Znění otázky bylo: *„Vyberte z následujících možností, co v současné době považujete ve svém životě za nejdůležitější.“*

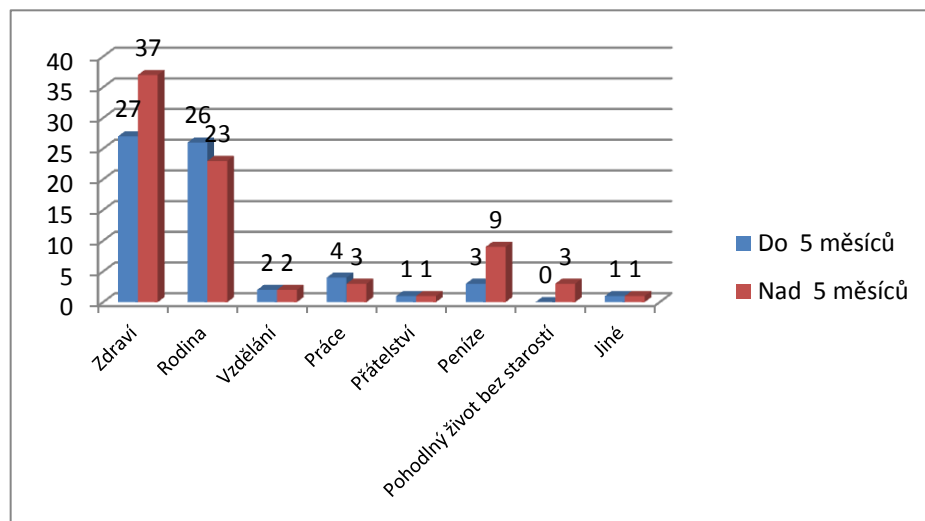
Zdraví – Rodina – Vzdělání – Práce – Peníze – Pohodlný život bez starostí – Jiné

Graf 15 - Životní priority uváděné respondenty



Z níže uvedeného grafu vyplývá, u většiny respondentů je na prvních dvou místech umístění zdraví a rodina, poté následují finance a další. Dle získaných dat můžeme konstatovat, že hodnoty jsou zaměřeny na respondentech, kteří se v danou dobu zúčastnili kvantitativního způsobu dotazníkového šetření. Tyto hodnoty považovali za nejdůležitější ve svém životě. Otázka hodnot se věnovala obecně respondentům, nebyla přímo součástí dotazníku.

Graf 16 - Životní priority uváděné respondenty nad a do 5 měsíců evidence UP



Z grafu č. 15 je patrné, že jak uvádějí respondenti nezaměstnaní déle jak 5 měsíců, je pro tyto respondenty na prvním místě zdraví a poté rodina, dále pak ostatní priority, které jsou v tomto grafu již méně patrné.

Ověřování hypotéz

Ověřování hypotézy H1

Hypotéza H1 je definována takto: ***Předpokladem je, že Mostecký region využívá více jak 80 % nabídky nástrojů pro snížení nezaměstnanosti. (rozhovor s ÚP)***

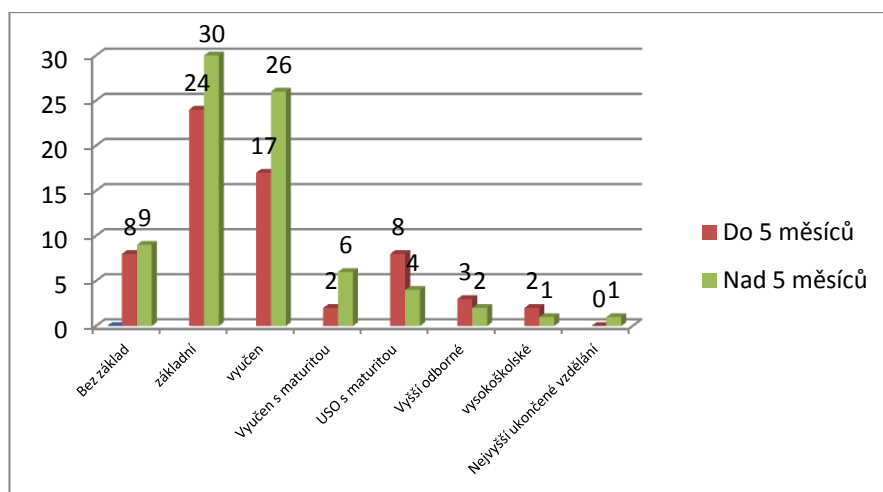
Po rozhovoru s pracovníci na Úřadě práce jsem zjistila, že využívají všech nástrojů APZ tj. rekvalifikace, stáže, odborné praxe absolventů škol a mládeže, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, veřejná služba se plně využívají v praxi. Přičemž, jak pracovnice Úřadu práce odpovídala na mé otázky, zmínila se, že jsou ke všem jednotlivým nástrojům APZ vyměřena striktně pravidla a to, že pro zvýšení zaměstnanosti nemohou zaměstnavatelé využít pro jeden účel více nástrojů z balíčku Aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel získá finanční příspěvek v rámci investiční pobídky na rekvalifikaci nového zaměstnance, nemůže již uplatňovat nárok na částečnou úhradu nákladů na rekvalifikaci zaměstnance podle § 110 zákona o zaměstnanosti. O všechny finanční příspěvky si žádá zaměstnavatel písemnou formou, na předepsaných formulářích, na

příslušném úřadu práce. Pracovnice Úřadu práce dále v rozhovoru podotkla, že vzhledem k tomu, že v roce 2015 byla zahájena výroba u některých z nových investorů, lze se domnívat, že by tento trend měl pokračovat, ne-li se ještě zlepšovat. Z hlediska skladby uchazečů o zaměstnání budou i nadále nejpostiženější skupinou lidé se základním vzděláním, kteří velice obtížně shánějí uplatnění na trhu práce, protože pokud se již naleznou pracovní místa vhodná pro tyto uchazeče, jsou vzhledem k převýšení nabídky pracovní síly, obsazována uchazeči vyučenými. Stále problematickou bude i skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů. Jejich situaci se budeme snažit řešit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Ověřování hypotézy H2

Hypotéza H2 je definována takto **H2. Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní v regionu Most mají nižší soc. i životní úroveň než krátkodobě nezaměstnaní ve stejném regionu**

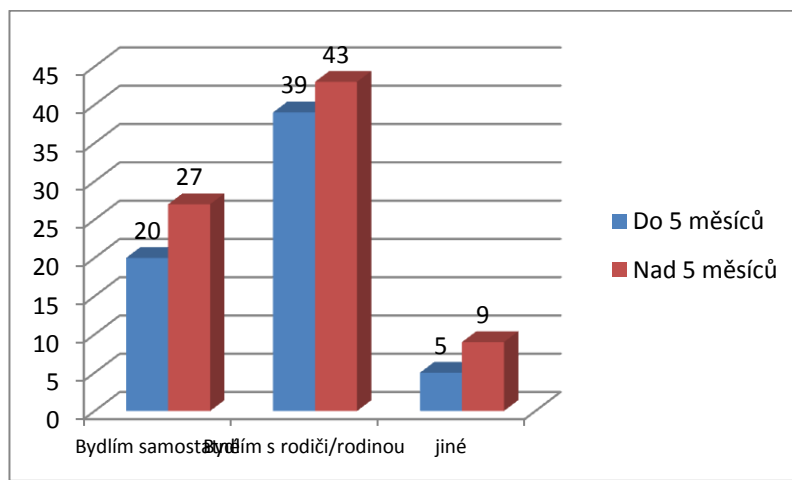
Graf 17 - Vzdělání respondentů



Z grafu č. 15. Vyplyvá, že dlouhodobě nezaměstnaní v Mosteckém regionu mají velký problém najít si zaměstnání, pokud jsou úplně bez základního vzdělání, či mají vzdělání alespoň základní, tj. dokončenou povinnou školní docházku, ale také ti, co

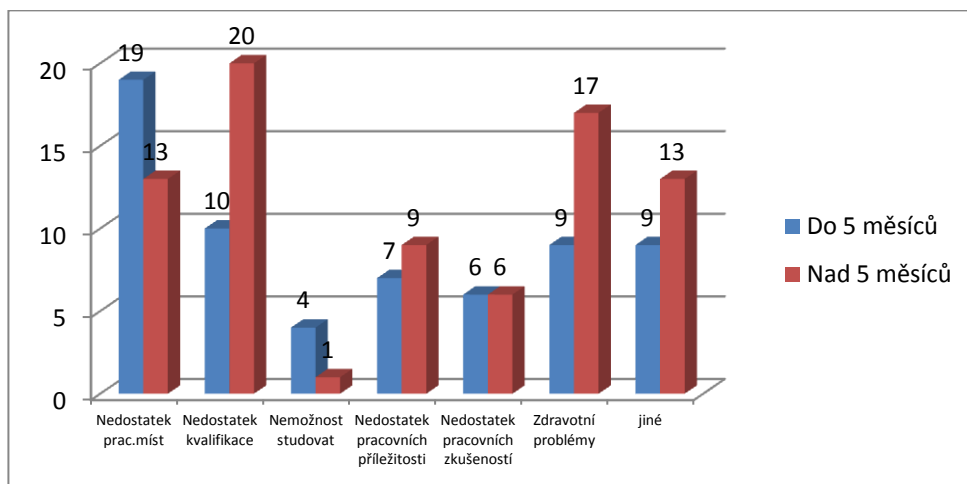
mají výuční list. Je tedy prapodivné, že v tomto regionu je tolik respondentů nezaměstnaných s výučním listem, když spousta firem a výrobních podniků hledá do pracovního poměru lidi alespoň s výučním listem. Můj předpoklad se tímto naplnil, jelikož jak je z grafu zřejmé, nižší sociální úroveň mají především lidé dlouhodobě nezaměstnaní, i když mají alespoň výuční list.

Graf 18 - Bydlení respondentů



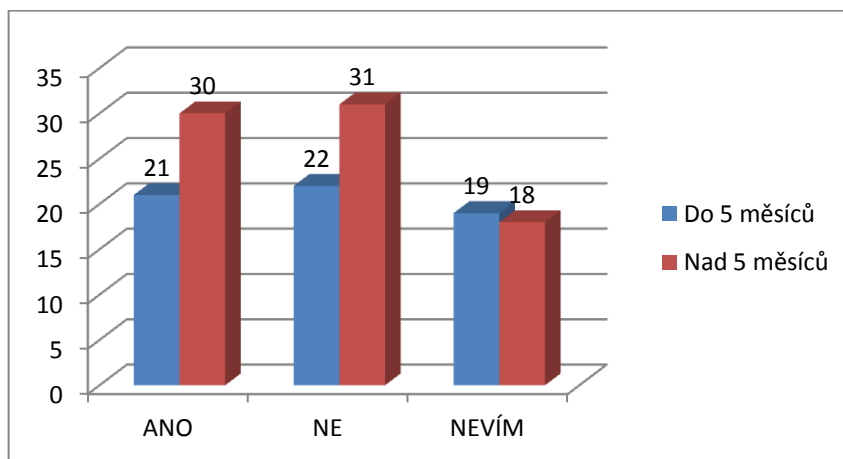
Z grafu č. 16 vyplývá, že respondenti žijící v Mosteckém regionu převážně bydlí pohromadě s dalšími rodinnými příslušníky. Jak je z grafu patrné, tak spíše dlouhodobě nezaměstnaní, tj, nad 5 měsíců evidence Úřadu práce mají tendenci bydlet pohromadě s rodinnými příslušníky, jejich životní úroveň není zřejmě taková, jakou by si sami představovali. Hromadné bydlení rodinných příslušníků může naznačovat, že rodina má malé finanční zabezpečení. Z grafu je též patrné, že odpovídali respondenti též formou odpovědi „jiné“ což v odpovědích bylo zapsáno, že bydlí např. u přátel.

Graf 19 - Jaký je důvod nezaměstnanosti respondentů



V tomto grafu č.18 je patrné, že respondenti v tomto regionu jako důvod své nezaměstnanosti uvádějí, že je na trhu práce nedostatek pracovních míst, což uvádějí hlavně respondenti krátkodobě nezaměstnaní, kteří by rádi ihned po ukončení jednoho pracovního poměru, ihned nastoupili do jiného pracovního poměru. Přičemž při pohledu na grafické znázornění, vyplývá, že také důvodem nezaměstnanosti respondentů dlouhodobě nezaměstnaných je nedostatek kvalifikace. Toto je také jedna z možných příčin dlouhodobé nezaměstnanosti, ale také může toto ve velké míře ovlivnit životní úroveň respondentů. Poslední sloupec tohoto grafu uvádí JINÉ, což znamená, že respondenti, neměli odpověď na otázky předcházející, ale zároveň nevěděli co vepsat, zřejmě špatně pochopitelná otázka.

Graf 20 - Víte, co je dotované pracovní místo?

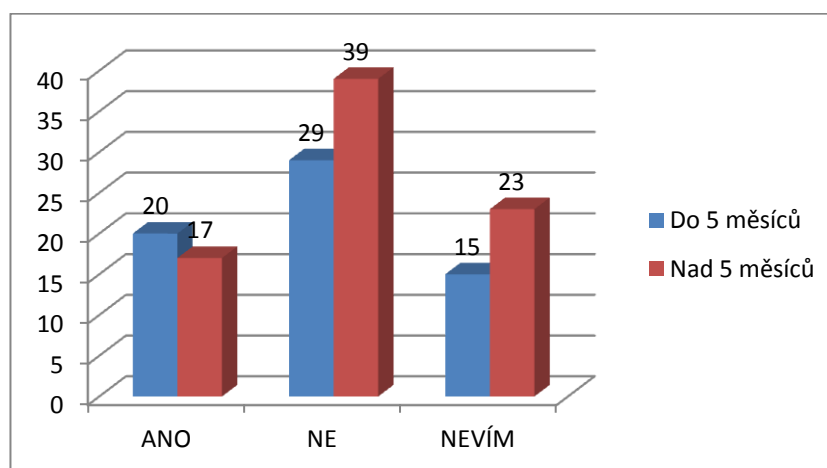


Graf č. 19 vypovídá v návaznosti na hypotézu č. 2, kde otázkou bylo „*Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní v regionu Most mají nižší soc. i životní úroveň než krátkodobě nezaměstnaní ve stejném regionu*“; Jak je tedy patrné, z tohoto grafu, tak nízká životní úroveň může také být v návaznosti na tento graf, kde respondenti odpovídali na tuto otázku v rozlišení dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti. Z grafu je zřejmé, že první i druhý sloupec se od sebe v mnohém příliš neodlišuje, sloupce jsou téměř počtem respondentů vyrovnané. Valná většina odpovědí směřuje k odpovědím NE a NEVÍM. Je tedy patrné, že respondenti ani nemohou kvalitně využívat APK, když neví co to vlastně je. Což tento graf, bohužel pro ÚP dokazuje.

Ověřování hypotézy H3

Hypotéza H3 je definována takto: *Předpokladem je, že krátkodobě nezaměstnaní v regionu Most jsou více ochotni zvyšovat si svou kvalifikaci či vzdělání než dlouhodobě nezaměstnaní ve stejném regionu.*

Graf 21 - Jste ochoten si zvýšit vzdělání studiem



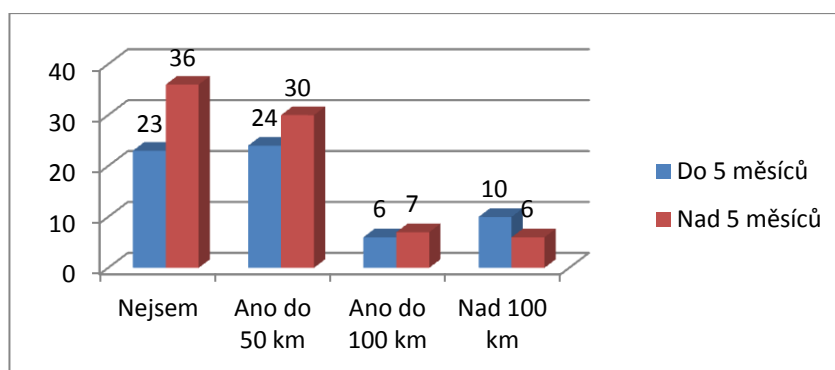
Z grafu č. 20 vyplývá, že respondenti v Mosteckém regionu spíše nechtějí prohlubovat své vědomosti dalším učením. Jak je tedy patrné z tohoto grafu, že především respondenti dlouhodobě nezaměstnaní si nechtějí zvyšovat svou kvalifikaci rekvalifikacemi, či se dále vzdělávat. Moje hypotéza se tedy opět naplnila, jelikož

z grafu je zřejmé, že dlouhodobě nezaměstnaní procentuálně převyšují krátkodobě nezaměstnané.

Ověřování hypotézy H4

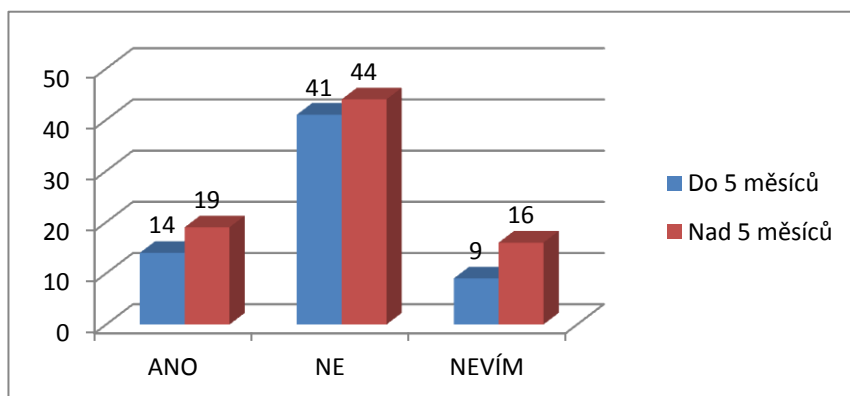
Hypotéza H4 je definována takto: *Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou méně ochotni dojíždět či stěhovat se za práci než krátkodobě nezaměstnaní v regionu Most.*

Graf 22 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko?



Z grafu č. 19 je opět patrné, že dlouhodobě nezaměstnaní nejsou ochotní za práci dojíždět, je to patrné již v prvním sloupečku tohoto grafu. Z prvního sloupečku tohoto grafu je také velice patrné, že jsou to především nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle jak 5 měsíců, ale také druhý a třetí sloupec tohoto grafu vypovídá, opět větší problém s dojížděním za práci mají nezaměstnaní nad 5 měsíců, což se opět naplnil předpoklad mé hypotézy.

Graf 23 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací?



Z grafu č. 20 je patrné, že dlouhodobě nezaměstnaní nejsou ochotní se za prací stěhovat, je to patrné v druhém sloupci tohoto grafu. Jak vypovídá tento graf, tak někteří respondenti neví, jestli by se chtěli stěhovat za prací. Jsou i tací, co by se za prací rádi stěhovali, jak vypovídá první sloupec tohoto grafu, ale zatím příležitost zřejmě nebyla.

7 SHRNUTÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

V této části práce jsou dána všechna získaná data dohromady s výsledným řešením, kde byla použita slova – aspirace, hodnoty, potřeby, sociální prostředí, vzdělanost, vzdělávání, nezaměstnanost, či aktivní politika zaměstnanosti.

V rozboru výsledků jednotlivých výstupů výzkumného šetření vyplývá, že jsme se zaměřili především na nezaměstnanost a problém z tohoto vyplývající. Na výstup hodnot, které jsou zapotřebí, aby se mohla zhodnotit tato práce, byl upřednostněn dotazník jako hlavní nástroj kvantitativního výzkumu. Ze získaných dat šetření je zřejmé, že úroveň nezaměstnanosti v Mosteckém regionu plně zasahuje do života většiny respondentů žijících tomto regionu.

Díky získaným výstupům z jednotlivých částí dotazníku, je patrné, že respondenti jsou silně ovlivněni zkušeností na trhu práce, špatnou dostupností a malou měrou pracovních míst, což je pro respondenty v evidenci Úřadu práce frustrující. Touhu získat zaměstnání, které není až tak v dosahu bydliště, je pro většinu velký problém. I když dotazníky podle zjištění vyplňovali spíše mladší ročníky, je patrné, i v dalších tabulkách, že o rozšiřování vzdělávání není tak jednoznačný zájem, rovněž také respondenti netouží po vstupu do rekvalifikačních kurzů, ale také stěhování za práci není u respondentů žádoucí. Dalo by se říci, že respondenti dlouhodobě nezaměstnaní jako by ztratili chuť se dále vzdělávat, hledat zaměstnání, které by je uspokojilo, aby naplnili své touhy a přání v životě. Zajímavé také je, že podle dotazníků je více nezaměstnaných žen, které jsou dlouhodobě v evidenci Úřadu práce. Překvapením byl výsledek otázky bydlení respondentů, kde převážně respondenti uváděli, že bydlí hromadně s rodiči, či rodinou, v menší míře se jednalo o samostatné bydlení. Je to sociální problém, když se mladí lidé neosamostatní a péče rodičů, většinou matek, jim nedává pocit zodpovědnosti za vlastní život.

Jak již bylo zmíněno v dotazníku, kde v poslední otázce naší výzkumné práce byly životní priority, a je opět patrné, že respondenti upřednostňují významnost rodiny jako celku a zdraví. Pro mnoho respondentů není důležité v životě najít svůj cíl, čímž je dobré zaměstnání, či dobré postavení ve společnosti.

Význam pojmu aktivní politiky zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám jsme díky získaným výsledkům šetření potvrdili. APZ je pro respondenty nesrozumitelná a neumí ji plně využívat.

ZÁVĚR

V Bakalářské práci jsme se věnovali oblastem zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, úřadem práce, co je nezaměstnaný, co je trh práce, vzdělávání, efektivita, aspirací, tento pojem je velmi úzce spjat se zájmy, hodnotami a potřebami všech, kteří žijí v Mosteckém regionu a patří k těm, co momentálně hledají zaměstnání, jsou krátkodobě, či dlouhodobě nezaměstnaní.

Práce se zabývala především dvěma cíli. Prvním cílem bylo zjistit příčinu skutečné nezaměstnanosti respondentů v evidenci Úřadu práce do 5 měsíců evidence a nad 5 měsíců evidence. Výzkumné šetření potvrdilo, že příčinou vysoké nezaměstnanosti je nezáměr o zaměstnání, které vzdálené od místa bydliště více jak 50 km, což jednoznačně bylo přijatelné pro ženy, kdežto muži odpovídali v menší míře, ale spíše respondenti hledají pracovní uplatnění v místě bydliště. Pravděpodobná příčina nezaměstnanosti v tomto regionu je také nízká vzdělanost respondentů. Z výzkumu vyplývá, že větší procento zaujímají respondenti se základním vzděláním, či výučním listem, odpovídali také respondenti, kteří jsou bez základního vzdělání. V této práci bylo cílem prokázat, zda je nezaměstnanost jako sociální problém. Z výzkumu je patrné, že respondenti vnímají nezaměstnanost jako sociální problém, jelikož jak je z výzkumu patrné, důvodem nezaměstnanosti je také nemožnost studovat, či nedostatek pracovních míst pro respondenty, kteří momentálně na tuto otázku odpovídali, ale také nedostatek kvalifikace. Přičemž většina z respondentů není ochotna se dále vzdělávat. Malé procento respondentů by rádi ještě dále rozvíjeli svoje pracovní schopnosti po dostudování nějaké školy.

Respondenti žijí velmi často ve společné domácnosti s rodiči a jejich sociální statut je tak velmi nízký, jelikož nemají vlastní bydlení ani majetek ani peníze

Dalším hlavním cílem práce bylo zjistit formou dotazníků, které byly rozděleny na čtyři části, kde první hypotéza měla předpoklad zjištění, zda **Mostecký region využívá více jak 80 % nabídky nástrojů pro snížení nezaměstnanosti**. Tato hypotéza byla

konzultována s pracovníkem UP, kdy mé zjištění bylo, že se využívají ze zákona všechny nabídky aktivní politiky zaměstnanosti, jen jsou neměřitelné, jelikož je MPSV neustále upravuje a nabídky nástrojů jsou neustále doplňovány dle potřeby trhu práce. Tato hypotéza byla potvrzena.

Další v pořadí druhou hypotézou bylo prokázat, že **předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní v regionu Most mají nižší soc. i životní úroveň než krátkodobě nezaměstnaní ve stejném regionu.** Tato hypotéza se nám také vyplnila, jelikož jak je patrné z grafů 15,16,17, - vzdělání, bydlení a důvod nezaměstnanosti, kde je patrné, že respondenti podle údajů z vyplněných dotazníků nemají zájem o dojíždění do zaměstnání, či také důvodem nezaměstnanosti je nepříliš velká pracovní nabídka na trhu práce, nebo také nízká vzdělanost respondentů. Dost často také respondenti uváděli, že bydlí pohromadě ve velkých rodinách a životní úroveň se tímto hodně snižuje.

Ve třetí hypotéze bylo nutno prokázat, že **Předpokladem je, že krátkodobě nezaměstnaní v regionu Most jsou více ochotni zvyšovat si svou kvalifikaci či vzdělání než dlouhodobě nezaměstnaní ve stejném regionu,** toto se také prokázalo jako velký nezájem o doplnění si kvalifikaci dostudováním nějaké školy, spíše respondenti inkriminovali, že jim stačí vzdělání, které v současné době mají.

Ve čtvrté hypotéze jsme prokazovali, že **Předpokladem je, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotni méně než dlouhodobě nezaměstnaní v regionu Most dojíždět či stěhovat se za prací,** toto se jednoznačně prokázalo. Respondenti dojíždět nechtějí, jen na kratší vzdálenost.

Vhledem k získaným informacím můžeme závěrem shrnout, že výzkumná práce splnila nastavené cíle a potvrdila naše předpokládané hypotézy.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

1. Buchtová, B.: Nezaměstnanost, Praha, Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8
2. Buchtová, B.: Nezaměstnanost, Praha, Grada, 2013, ISBN 978-80-247-4282-3
3. Buchtová B a kol., Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN, 80-247-9006-8
4. Buchtová B., Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti, Brno: MU, 2000, 79 s., ISBN 80-210-2425-9
5. Brožová, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, sociologické nakladatelství slon, Praha 2003, vydání první, ISBN 80-8642916-4
6. Gavora, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*, Paido Brno, 2010, 295 publikace, 2 rozšířené vydání, s. 84, ISBN 978-80-7315-185-0.
7. Hanzlíková, O.: Jak uspět v prvním zaměstnání, Praha, Grada, 2001, ISBN 80-247-0121-9
8. Jahoda M., a spol., Sociografie komunity nezaměstnaných, Marienthal, Masarykova univerzita Brno, 2013, ISBN 978-80-210-6226-9.
9. Kotýnková M., Trh práce na přelomu tisíciletí, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5
10. Knoll O., CSc. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, duben 1993, str. 17.
11. Mareš P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Vydalo Sociologické nakladatelství, Praha 1998, vydává druhé, ISBN 80-901424-9-4, str. 16.
12. Mareš P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Vydalo Sociologické nakladatelství, Praha 2002, ISBN 80-864290-8-3.
13. MACÁKOVÁ L. *Mikroekonomie: (základní kurs)*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000, 261 s. ISBN 80-861-7509-X.
14. Plamínek, J.: Tajemství motivace. Jak zařídit, aby pro vás lidi pracovali, Praha, Grada, 2010, ISBN 978-80-274-3447-7
15. Pošta V., a kol., Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR, Praha 2015, ISBN 978-80-7261-296-3

16. Reichel W., *Jak si hledat zaměstnání*, Ikar Praha, 1997, 162 publikace, vydání první, ISBN 80-85944-86-3, str.13
17. Sirovátka. T, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: MU 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
18. Siegel Z., *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*, nakladatelství Grada, vydání první, Praha 2005, ISBN 80-247-1388-8.
19. Svobodová, D., *Profesní poradenství*, Grada 2015, ISBN 978-80-247-5092-7
20. Vodička M., *Den, kdy došly prachy*, Nakladatelství Práh, 2009, ISBN 978-80-7252-260-6
21. Zich, F. a spol., *Úvod do sociologického výzkumu*, druhé upravené a rozšířené vydání, 2014, s. 20 ISBN 978-80-408-093

Seznam použitých internetových zdrojů

1. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne_praxe_v_oss
2. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista.
3. <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
4. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista
5. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace
6. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/verejna_sluzba
7. <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
8. http://www.mestomost.cz/assets/File.ashx?id_org=9959&id_dokumenty=27089
9. http://www.mpsv.cz/files/clanky/6816/05_metodika.pdf
10. http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_na_zamestnanosti.pdf
11. http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
12. <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>
13. http://www.mpsv.cz/files/clanky/10163/Prace_socpol_01_11.pdf.
14. <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti/707-4-vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim>
15. https://portal.mpsv.cz/sz.../strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

SEZNAM ZKRATEK

ÚP	-	Úřad práce
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
APZ	-	Aktivní politika zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů	V
Tabulka 2 - Věkové zastoupení respondentů	V
Tabulka 3 - Vzdělání respondentů – část 1	V
Tabulka 4 - Vzdělání respondentů – část 2	VI
Tabulka 5 - Bydlení respondentů - část 1	VI
Tabulka 6 - Bydlení respondentů - část 2	VI
Tabulka 7 - Délka evidence na ÚP - část 1	VI
Tabulka 8 - Délka evidence na ÚP – část 2	VII
Tabulka 9 - Důvod nezaměstnanosti respondentů - část 1	VII
Tabulka 10 - Důvod nezaměstnanosti respondentů - část 2	VII
Tabulka 11 - Jste ochoten zvýšit si vzdělání studiem? - část 1	VII
Tabulka 12 - Jste ochoten zvýšit si vzdělání studiem? - část 2	VIII
Tabulka 13 - Jakého vzdělání chcete ve Vašem životě dosáhnout? - část 1	VIII
Tabulka 14 - Jakého vzdělání chcete ve Vašem životě dosáhnout? - část 2	VIII
Tabulka 15 - Jste ochotni vstoupit do rekvalifikačního kurzu? - část 1	VIII
Tabulka 16 - Jste ochotni vstoupit do rekvalifikačního kurzu? - část 2	VIII
Tabulka 17 - Víte, co je dotované pracovní místo? - část 1	IX
Tabulka 18 - Víte, co je dotované pracovní místo? - část 2	IX

Tabulka 19 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů ÚP? - část 1	IX
Tabulka 20 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů ÚP? - část 2	IX
Tabulka 21 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko? - část 1	IX
Tabulka 22 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko? - část 2	IX
Tabulka 23 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací? - část 1	X
Tabulka 24 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací? - část 2	X
Tabulka 25 - Životní priority uváděné oběma skupinami - část 1	X
Tabulka 26 - Životní priority uváděné oběma skupinami - část 2	X

Seznam grafů

Graf 1 - Rozdělení respondentů do 5 a nad 5 měsíců evidence	41
Graf 2 - Pohlaví respondentů	42
Graf 3 - Věkové zastoupení respondentů	43
Graf 4 - Vzdělání respondentů	43
Graf 5 - Bydlení respondentů	44
Graf 6 - Délka evidence na UP	44
Graf 7 - Jaký je důvod nezaměstnanosti respondentů	45
Graf 8 - Jste ochoten si zvýšit vzdělání studiem	46
Graf 9 - Jakého vzdělání ve Vašem životě chcete dosáhnout	46
Graf 10 - Jste ochoten/na vstoupit do rekvalifikačního kurzu?	47
Graf 11 - Víte, co je dotované pracovní místo?	47

Graf 12 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů UP?.....	48
Graf 13 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko?	49
Graf 14 - Jste ochoten/na se přestěhovat za práci?	49
Graf 15 - Životní priority uváděné respondenty	50
Graf 16 - Životní priority uváděné respondenty nad a do 5 měsíců evidence UP	51
Graf 17 - Vzdělání respondentů.....	52
Graf 18 - Bydlení respondentů.....	53
Graf 19 - Jaký je důvod nezaměstnanosti respondentů.....	54
Graf 20 - Víte, co je dotované pracovní místo?	54
Graf 21 - Jste ochoten si zvýšit vzdělání studiem.....	55
Graf 22 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko?	56
Graf 23 - Jste ochoten/na se přestěhovat za práci?	57

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A - Dotazník

Obracím se na Vás s prosbou o anonymní vyplnění dotazníku. Tento dotazník bude součástí mé bakalářské práce na téma

„Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám“

Výzkumné šetření bude mít za úkol zjistit, jaký vliv má aktivní politika zaměstnanosti na lidi, kteří jsou v evidenci Úřadu práce, po čem tito lidé touží a jak si představují budoucnost v pracovní oblasti a vzdělanosti.

Děkuji za Váš čas strávený vyplněním tohoto dotazníku. Velmi si toho vážím

DOTAZNÍK



Odpověď, se kterou souhlasíte, vyberte vepsáním křížku X

1. Pohlaví:

ŽENA

MUŽ

2. Věk:

15-20

21-25

26-30

31-35

36-40

41-49

50 a více

3. Vzdělání:

bez základního vzdělání

základní

vyučen

vyučen s maturitou

ÚSO s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské

nejvyšší ukončené vzdělání

4. Délka evidence na ÚP: do 5 měsíců

nad 5 měsíců

5. Důvod Vaší nezaměstnanosti:

- nedostatek pracovních míst
- nedostatek kvalifikace
- nemožnost studovat
- nedostatek pracovních příležitostí
- nedostatek pracovních zkušeností
- zdravotní problémy
- jiné

Pokud vyberete možnost JINÉ, uveďte prosím jaké:

6. Bydlím:

- Bydlím samostatně
- Bydlím s rodiči/rodinou
- Jiné

Pokud vyberete možnost JINÉ, uveďte prosím jaké:

7. Jste ochoten/na zvýšit si vzdělání studiem?

- ANO
- NE
- NEVÍM

O jaký obor byste měli zájem, v případě, že odpovíte na ANO

8. Jakého vzdělání ve Vašem životě chcete dosáhnout?

Stačí mi základní vzdělání

Chtěl/a bych si udělat výuční list

Chtěl/a bych si udělat maturitu

Chtěl/a bych si udělat vyšší odbornou školu

Chtěl/a bych si dosáhnout vysokoškolského vzdělání

9. Jste ochoten/na vstoupit do rekvalifikačního kurzu:

ANO

NE

NEVÍM

V případě, že odpovíte ANO, napište, o jaký rekvalifikační kurz by, jste měl/la zájem?

10. Víte, co je to dotované pracovní místo?

ANO

NE

NEVÍM

V případě, že odpovíte ANO, napište svými slovy:

11. Víte, že se můžete zapojit do některých projektů UP?

ANO

NE

NEVÍM

Pokud ano, napište jeden konkrétní, o kterém víte.

12. Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání:

- nejsem
- ano do 50km
- ano do 100km
- nad 100km

V případě, že odpovíte ANO, tak prosím sdělte PROČ

13. Jste ochoten/na se přestěhovat za práci:

- ANO
- NE
- NEVÍM

V případě, že odpovíte ANO, tak prosím sdělte PROČ

V případě, že odpovíte NE, tak prosím sdělte PROČ

14. Očísluje podle pořadí důležitosti, co je ve Vašem životě nejdůležitější:

- Zdraví
- Rodina
- Vzdělání
- Práce
- Přátelství
- Jiné
- Peníze
- Pohodlný život bez starostí

Pokud vyberete možnost JINÉ, uveďte prosím jaké:

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Dotazník prosím po vypsání předejte ke své sociální pracovníci- zprostředkovatelce zaměstnání na Úřadě práce v Mostě.

Příloha B– Tabulky

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů

Muž	77
žena	66

Tabulka 2 - Věkové zastoupení respondentů

pohlaví	15-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-49	50 a více
Muž	26	17	15	7	2	4	6
Žena	12	11	9	9	12	10	3

Tabulka 3 - Vzdělání respondentů – část 1

Vzdělání	Bez základního vzdělání	Základní	Vyučen	Vyučen s maturitou	ÚSO s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Nejvyšší ukončené vzdělání
Muži	10	31	24	4	2	4	2	0
Ženy	7	23	19	4	10	1	1	1

Tabulka 4 - Vzdělání respondentů – část 2

Vzdělání	Bez základního vzdělání	Základní	Vyučen	Vyučen s maturitou	ÚSO s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Nejvyšší ukončené vzdělání
Do 5 měsíců	8	24	17	2	8	3	2	0
Nad 5 měsíců	9	30	26	6	4	2	1	1

Tabulka 5 - Bydlení respondentů - část 1

	Bydlím samostatně	Bydlím s rodiči/rodinou	Jiné
Muži	21	50	6
Ženy	26	32	8

Tabulka 6 - Bydlení respondentů - část 2

	Bydlím samostatně	Bydlím s rodiči/rodinou	Jiné
Do 5 měsíců	20	39	5
Nad 5 měsíců	27	43	9

Tabulka 7 - Délka evidence na ÚP - část 1

	Do 5 měsíců	Nad 5 měsíců
Muži	43	34
Ženy	21	45

Tabulka 8 - Délka evidence na ÚP – část 2

	Do 5 měsíců	Nad 5 měsíců
Respondenti	64	79

Tabulka 9 - Důvod nezaměstnanosti respondentů - část 1

	Nedostatek pracovních míst	Nedostatek kvalifikace	Nemožnost studovat	Nedostatek prac. Příležitostí	Nedostatek prac. zkušeností	Zdravotní problémy	Jiné
Muži	16	15	4	10	10	12	10
Ženy	16	15	1	6	2	14	12

Tabulka 10 - Důvod nezaměstnanosti respondentů - část 2

	Nedostatek pracovních míst	Nedostatek kvalifikace	Nemožnost studovat	Nedostatek prac. Příležitostí	Nedostatek prac. zkušeností	Zdravotní problémy	Jiné
Do 5 měsíců	19	10	4	7	6	9	9
Nad 5 měsíců	13	20	1	9	6	17	13

Tabulka 11 - Jste ochoten zvýšit si vzdělání studiem? - část 1

	ANO	NE	NEVÍM
Muži	19	37	21
Ženy	18	31	17

Tabulka 12 - Jste ochoten zvýšit si vzdělání studiem? - část 2

	ANO	NE	NEVÍM
Do 5 měsíců	20	29	15
Nad 5 měsíců	17	39	23

Tabulka 13 - Jakého vzdělání chcete ve Vašem životě dosáhnout? - část 1

	Stačí mi základní vzdělání	Chtěl/a bych si udělat výuční list	Chtěl/a bych si udělat maturitu	Chtěl/a bych si udělat VOŠ	Chtěl/a bych si udělat VŠ
Muži	22	16	17	6	5
Ženy	16	12	10	10	4

Tabulka 14 - Jakého vzdělání chcete ve Vašem životě dosáhnout? - část 2

	Stačí mi základní vzdělání	Chtěl/a bych si udělat výuční list	Chtěl/a bych si udělat maturitu	Chtěl/a bych si udělat VOŠ	Chtěl/a bych si udělat VŠ
Do 5 měsíců	17	13	11	11	5
Nad 5 měsíců	21	15	16	5	4

Tabulka 15 - Jste ochotni vstoupit do rekvalifikačního kurzu? - část 1

	ANO	NE	NEVÍM
Muži	24	35	17
Ženy	29	23	14

Tabulka 16 - Jste ochotni vstoupit do rekvalifikačního kurzu? - část 2

	ANO	NE	NEVÍM
Do 5 měsíců	21	29	13
Nad 5 měsíců	32	29	18

Tabulka 17 - Víte, co je dotované pracovní místo? - část 1

	ANO	NE	NEVÍM
Muži	24	31	20
Ženy	27	22	17

Tabulka 18 - Víte, co je dotované pracovní místo? - část 2

	ANO	NE	NEVÍM
Do 5 měsíců	21	22	19
Nad 5 měsíců	30	31	18

Tabulka 19 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů ÚP? - část 1

	ANO	NE	NEVÍM
Muži	20	31	25
Ženy	23	17	26

Tabulka 20 - Víte, že se můžete zapojit do některých projektů ÚP? - část 2

	ANO	NE	NEVÍM
Do 5 měsíců	16	22	25
Nad 5 měsíců	27	26	26

Tabulka 21 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko? - část 1

	Nejsem	Do 50 km	Do 100 km	Nad 100 km
Muži	27	24	10	15
Ženy	32	30	3	1

Tabulka 22 - Jste ochoten dojíždět do zaměstnání a jak daleko? - část 2

	Nejsem	Do 50 km	Do 100 km	Nad 100 km
Do 5 měsíců	23	24	6	10
Nad 5 měsíců	36	30	7	6

Tabulka 23 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací? - část 1

	ANO	NE	NEVÍM
Muži	22	42	13
Ženy	11	43	12

Tabulka 24 - Jste ochoten/na se přestěhovat za prací? - část 2

	ANO	NE	NEVÍM
Do 5 měsíců	14	41	9
Nad 5 měsíců	19	44	16

Tabulka 25 - Životní priority uváděné oběma skupinami - část 1

	Zdraví	Rodina	Vzdělání	Práce	Přátelství	Peníze	Pohodlný život	jiné
respondenti	64	49	4	7	2	12	3	2

Tabulka 26 - Životní priority uváděné oběma skupinami - část 2

	Zdraví	Rodina	Vzdělání	Práce	Přátelství	Peníze	Pohodlný život	jiné
Do 5 měsíců	27	26	2	4	1	3	0	1
Nad 5 měsíců	37	23	2	3	1	9	3	1

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Nestlerová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Bakalářské kombinované

Název práce: Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 15

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Matějovicová